

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE
DROIT DE GRÈVE

ET
LE CONTRAT DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

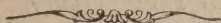
Le mardi 13 juin 1911, à 3 heures

PAR

Ed. T. GANZONI

Président : M. COLIN, professeur.

Suffragants : { *MM. PLANIOL, professeur.*
WAHL, professeur



PARIS

ÉMILE LAROSE, LIBRAIRE-ÉDITEUR

11, Rue Victor Cousin, 11

1911

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE
DROIT DE GRÈVE

ET
LE CONTRAT DE TRAVAIL

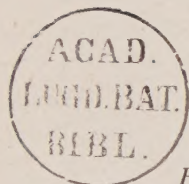
THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le mardi 13 juin 1911, à 3 heures

PAR

Ed. T. GANZONI



Président : M. COLIN, professeur.

*Suffragants : { MM. PLANIOL, professeur.
WAHL, professeur*

PARIS

ÉMILE LAROSE, LIBRAIRE-ÉDITEUR

11, Rue Victor Cousin, 11

1911



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE
DROIT DE GRÈVE
ET
LE CONTRAT DE TRAVAIL

INTRODUCTION

La question des grèves est parmi les questions ouvrières qui intéressent tant nos législateurs une de celles qui restent en dehors de leur sollicitude. Depuis la loi de 1864 qui a supprimé le délit de coalition aucun texte législatif n'est venu préciser, ni trancher le débat qui s'est élevé entre la jurisprudence et une partie de la doctrine au sujet de savoir si la grève constituait un droit supérieur au contrat ou si au contraire elle devait être soumise aux règles de la convention. Cette absence de textes précis est fertile en ressources et en arguments pour ceux qui font de la grève un droit intangible et absolu, une institution d'ordre public, mais elle n'est pas non plus sans fournir quelques bonnes raisons à ceux qui veulent nier l'existence d'une pareille prérogative.

Pourtant ne serait-il pas désirable qu'une loi vint

clôturer la discussion et se prononcer, soit pour l'observation pure et simple des principes de droit civil, soit pour la création d'un régime légal hors de l'ordre commun et fixer ainsi l'opinion ? Peut-être le législateur hésite-t-il à se prononcer, craignant de ne contenter personne, et préfère-t-il laisser aux tribunaux le soin d'appliquer rigoureusement les articles du Code; à la doctrine le plaisir de critiquer cette jurisprudence; aux patrons et aux ouvriers la persuasion de se croire chacun possesseur du bon droit. Mais la question des grèves est une question assez grave en conséquences pour qu'il soit permis de s'étonner de l'indifférence parlementaire. Sans doute on a préparé et on prépare encore des projets sur l'arbitrage obligatoire, sur le contrat de travail, mais jusqu'ici aucun d'eux n'a encore été annoncé et, ce qui est plus regrettable, aucun ne pose franchement le problème; aucun ne cherche à en éclairer cette partie où réside toute la réponse: la grève est-elle un droit absolu ou au contraire la grève doit-elle se soumettre aux règles du contrat?

Jamais il n'y a eu plus de conflits entre patrons et ouvriers qu'à notre époque. Cela tient surtout à l'accroissement et au développement intense qu'a subis l'industrie au cours de ce dernier siècle. Aujourd'hui dans nos usines modernes où des centaines d'ouvriers sont employés, une revendication isolée, le départ même d'une unité passent complètement inaperçus. Pour qu'une réclamation aboutisse il faut qu'elle émane de la masse. Alors seulement elle aura une

valeur. Si la collectivité menace d'abandonner le travail commencé, il sera impossible à l'employeur de remplacer le personnel tout entier. La production se trouvera arrêtée. On comprend dès lors qu'il n'y a pas seulement en jeu l'intérêt des parties contractantes, en l'espèce les patrons et les ouvriers, mais l'intérêt du public qui, lui, supporte fatalement le contre-coup de ce genre de conflits. Cela est d'autant plus vrai qu'il n'y a pas une seule branche de l'industrie qui ait échappé à la grève. Les objets de première nécessité comme le pain, la lumière, les moyens de transports, tout vient à manquer d'un jour à l'autre. Les services publics eux-mêmes ne sont pas assurés d'une exploitation continue. Il faut donc, puisque le Parlement ne fait rien pour assurer les droits et les intérêts du public, irresponsable des querelles privées des exploitants et de leurs employés, puisque au contraire il encourage les ouvriers à la grève, combattre les idées absolues qui tendent à s'implanter. Déjà dans l'opinion courante, comme l'a remarqué M. Boulloc, le droit de grève passe pour un privilège intangible du prolétariat. On parle du droit de grève avec autant de certitude que du droit de propriété, du droit d'usufruit.

Et si le mot ne se trouve pas encore dans nos codes et dans nos lois, il est souvent prononcé dans les assemblées législatives elles-mêmes

Il m'a paru dès lors intéressant de vérifier cette certitude et de chercher, par des recherches historiques, si l'évolution subie par la grève aboutissait

à l'établissement d'un droit ; il m'a paru également intéressant de rapprocher la grève du contrat de travail, — car étudier la grève n'est-ce pas étudier sous un aspect spécial le contrat de travail ? — et de m'assurer ainsi si de leurs rapports pouvait se dégager un droit intangible et absolu.

Tel est le sujet de cet essai. Sujet un peu défloré sans doute, mais sujet toujours intéressant et toujours actuel.

Il s'est emparé non seulement des juristes et des militants, mais il s'est emparé de théâtre et de roman — c'est-à-dire du public, le principal intéressé !

PREMIÈRE PARTIE

LA GRÈVE DANS L'HISTOIRE

CHAPITRE PREMIER

Les Grèves jusqu'à la Révolution

Les grèves, que l'on a tendance à considérer uniquement comme des manifestations de la lutte économique qui se poursuit à l'heure actuelle entre patrons et ouvriers, sont à vrai dire d'une origine beaucoup plus éloignée, et sans remonter aux temps lointains de l'antique Égypte, ni à ceux plus rapprochés d'Athènes, il est certain que Rome a connu ce genre de mouvements populaires.

« D'ailleurs est-il quelque chose dont on puisse dire : c'est une nouveauté ? Ce que nous voyons, les siècles passés l'ont déjà vu (1). »

Mais ce que le peuple romain n'a jamais vu et ne pouvait pas voir c'est le grand nombre des coalitions ouvrières. En effet, le travail était alors accompli par

1. Ecclésiaste, I, 10.

les esclaves. Ceux-ci étaient à peu près les seuls artisans et subvenaient à tous les besoins. Or l'esclave n'avait aucune personnalité. Ce n'était pas à proprement parler un sujet actif, mais bien plutôt un être passif, une chose dont le possesseur avait la liberté de disposer suivant son gré. Par conséquent le *servus* ne pouvait au sens exact du mot se mettre en grève, c'est-à-dire cesser le travail, pour un motif quel qu'il fût, et réclamer un avantage quelconque. Si donc une coalition se formait pour déclarer et mettre en pratique le chômage, c'était à n'en pas douter une rébellion dont les sanctions devaient être terribles, la vie des esclaves comptant si peu. C'est ainsi qu'en 134 avant Jésus-Christ lorsque ceux-ci se soulevèrent dans les campagnes au nombre de soixante-dix mille et restèrent deux ans en révolte, plus de vingt mille furent suppliciés après la soumission.

Quant aux ouvriers libres, existaient-ils à cette époque ? Si oui, que pouvaient-ils faire devant ce travail servile ? La concurrence était trop dure pour que leur condition fût sensiblement différente de celle des esclaves ; et l'opinion publique avait à l'égard des humbles travailleurs un trop grand mépris pour les traiter et les considérer à l'égal des autres hommes libres. Cicéron lui-même ne fut pas exempt des préjugés de son siècle et écrivit : « On regarde comme bas et sordides les métiers de mercenaires et de tous ceux dont on achète le travail et non le talent, car le salaire seul est pour eux un contrat de servitude.

On juge de même ceux qui achètent des marchands de gros, pour revendre en détail ; ils ne gagnent qu'à force de mentir et rien n'est plus honteux que le mensonge. Tous les ouvriers en général exercent une profession vile et sordide ; il ne peut rien sortir de noble d'une boutique ou d'un atelier (1). »

Mais si l'on méprisait l'artisan, c'était aussi en grande partie parce qu'on n'en avait pas besoin, et qu'il était en quelque sorte inutile. « Un homme riche savait trouver dans les talents variés de ses esclaves de quoi subvenir à toutes les nécessités de la vie et à tous ses caprices, depuis le cordonnier jusqu'au parfumeur, depuis le portier enchaîné dans sa loge jusqu'au philosophe dont les dissertations délassaient les convives dans les plaisirs des festins (2). » Que pouvait donc espérer celui qui était obligé de travailler pour vivre ? Entrer au service d'un maître pourvu d'un personnel incomplet ou prendre de l'ouvrage chez un entrepreneur de travaux ? Ici encore il se trouvait en lutte avec le travail servile. En effet, les riches propriétaires et généralement ceux qui se trouvaient avoir un excédent d'esclaves s'empres-
saient d'en tirer un revenu en les faisant travailler pour le public (3). « Parfois même ils se faisaient entrepreneurs d'industrie ou plus fréquemment, loueurs de force humaine. C'était une main-d'œuvre

1. De Officiis, I, 42.

2. E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières avant 1789*.

3. E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières avant 1789*.

probablement plus docile et moins coûteuse que celle de l'homme libre. »

Il semble cependant qu'une classe de travailleurs libres se soit constituée de bonne heure, — plus exactement, ce fut, comme le dit M. Vaillé : « une persistance des artisans des premières années romaines, alors que l'esclavage n'avait pas encore apparu — classe qui, par la force des choses, dut se confiner aux travaux délicats auxquels les mains inexpertes et paresseuses des esclaves ne pouvaient suffire (1). »

Il est probable que ces ouvriers devaient discuter et débattre les tarifs, accepter ou refuser le travail selon que les conditions leur paraissaient suffisantes ou non. Parfois même — la chose est certaine — il devait leur arriver de se concerter pour obtenir quelque avantage. M. Waltzing (2) nous rapporte qu'à Paros une statue fut élevée par les soins du Sénat à un agoranome qui avait su prévenir un conflit entre patrons et ouvriers, en obtenant des uns et des autres de mutuelles concessions; de ceux-ci la reprise du travail, de ceux-là le paiement d'un certain salaire.

Tive-Live (3) nous fait également le récit assez curieux d'une grève de joueurs de trompette, les « Tibicines ». Ceux-ci se voyant exclus des banquets sacrés

1. Vaillé. *Les coalitions ouvrières et patronales*.

2. Waltzing. *Étude historique sur les corporations professionnelles chez les Romains*.

3. Tite-Live. *Hist.*, IX, 39,...

du temple de Jupiter firent entendre des protestations qu'ils croyaient justifiées. Celles-ci n'ayant produit aucun effet, ils se retirèrent à Tibur, refusant désormais de prêter leur concours aux fêtes religieuses. Ils y restèrent jusqu'au jour où une délégation leur fut envoyée. Comme moyen de conciliation les ambassadeurs ne trouvèrent rien de mieux que d'enivrer les musiciens récalcitrants, qui furent ainsi ramenés de force à Rome. Là, ayant obtenu les satisfactions demandées, ils reprirent leur service.

Quant à M. Hamélet, il veut voir dans la retraite de la plèbe sur le Mont Sacré une grève politique analogue à celle de 1902 organisée par le parti socialiste belge pour obtenir l'abolition de la loi sur le vote plural (1).

Plus tard, avec la mode des affranchissements, l'influence des idées chrétiennes contraires à l'esclavage, le nombre des ouvriers libres va toujours croissant. En effet les esclaves disparaissant en tant qu'esclaves, conservaient en acquérant la liberté leurs anciens métiers. Et ceux qui jadis se servaient d'eux, usant de leur droit de propriété, étaient désormais obligés de louer leurs services. De la sorte la concurrence entre le travail libre et le travail servile tendait à disparaître. Logiquement la situation matérielle de l'ouvrier devait s'améliorer, étant donné le nouvel état de choses. Les artisans allaient se grouper pour s'opposer à la puissance des patrons contre la con-

1. Hamélet, *La grève devant la loi et les tribunaux*.

currence et lutter, comme le prétend M. Momsen. Des associations surgissent dont « la puissance devient assez grande pour éveiller les susceptibilités du Sénat et des empereurs qui les suppriment successivement (1) ».

Cependant « au Bas-Empire nous retrouvons les ouvriers groupés en trois catégories nouvelles : ceux des manufactures de l'État, véritables esclaves ; ceux dont la profession est nécessaire à la subsistance du peuple, les naviculaires par exemple ; enfin les artisans des corporations libres ». Les uns et les autres sont sous le joug d'une législation très dure. Asservis à leur atelier, à leur corporation, leurs droits et leurs devoirs sont étroitement définis. Ils ne peuvent rien tenter pour obtenir un avantage quel qu'il soit ou changer de métier. Bien plus, leurs fils sont tenus de leur succéder. Le travail est devenu une fonction héréditaire, une sorte de servage. Toute infraction est sévèrement punie, et l'échelle des peines va jusqu'au châtimement capital.

Un régime si rigoureux et une si grande sévérité auraient dû mettre un frein à l'agitation ouvrière. Il n'en fut rien. Les coalitions suivies de grèves, les entraves à la liberté de travail, les menaces, les mises à l'index, devaient être assez fréquentes puisque l'empereur Zénon fut obligé de promulguer coup sur coup deux constitutions nouvelles, interdisant l'abandon d'un ouvrage avant son parfait achèvement ; ou

1. Vaillé, *Les Coalitions ouvrières*.

bien sans une juste et préalable réparation du dommage actuel ou éventuel causé par cet abandon ; interdisant également toute tentative pour arrêter ou empêcher la reprise des travaux par un autre entrepreneur. Quiconque avait contrevenu à la loi et se trouvait insolvable était battu de verges et chassé de la ville (1).

Selon M. Hamelet il faut voir dans cette législation autre chose que des mesures prohibitives visant les coalitions de marchands et d'entrepreneurs. On a bien dit qu'il s'agissait uniquement de défenses destinées à prévenir la hausse exagérée du prix des denrées et de la main-d'œuvre, quand cette hausse résultait de manœuvres patronales. Mais la loi qui n'a pas permis le concert des patrons, a aussi entendu prohiber les ententes des artisans. « Il semble que son but ait été plus large et que l'esprit de l'une et l'autre constitution ait été de punir même les coalitions d'ouvriers. Le mot *artifices* employé par Zénon désigne les ouvriers bien plus que les patrons (2). »

Dans le désarroi causé par la chute de l'Empire et l'invasion des barbares l'industrie disparut et avec elle les conflits et les luttes résultant des rapports entre les entrepreneurs et ceux qu'ils employaient à leur service.

Les Germains avec leur « ignorance des arts et du commerce, leur grand mépris des travaux manuels »,

1. Code. Liv. VIII. Tit. X. De ædificiis privatis.

2. Hamelet. *La grève devant la loi et les tribunaux*.

n'étaient pas destinés à faire reflourir l'industrie dans les contrées où ils venaient s'installer. En Gaule ils se trouvent en présence d'une civilisation supérieure à la leur, et qui de ce fait s'impose à eux, les conquérants. Peu à peu ils se défont de leurs coutumes, s'affinent au contact de la culture gallo-romaine. Mais, comme le dit Augustin Thierry, « ils ne pouvaient se déponiller de certaines influences ataviques : le penchant des mœurs nationales du riche barbare le portait à reléguer l'esclave hors de la maison et à l'établir comme laboureur et artisan sur une portion de terre à laquelle il se trouvait fixé et dont il suivait le sort de l'héritage (1) ».

Le travail retombe de la sorte en des mains serviles. Mais à mesure que l'on s'éloigne de l'époque des conquêtes, l'esclave au lieu de demeurer la chose du maître, devient la propriété de la terre, *du fief* auquel il est attaché. A l'esclavage succède le servage. Le travail est encore loin d'avoir acquis ce caractère de liberté qui rend la résistance possible. C'est l'époque de la féodalité.

« Le régime féodal étend son réseau partout et sur tout, villes et campagnes. Dans les villes on est soumis au comte ou à l'évêque ; à la campagne on est serf du manoir ou du couvent. Tout est érigé en fief, le droit de travail aussi. Des artisans obtiennent à titre de fief le droit exclusif de travail pour le seigneur qui pendant ce temps leur paye une somme

1. Aug. Thierry. *Hist. du Tiers État*, p. 16.

d'argent et leur fournit la subsistance (1). » Dans les agglomérations urbaines on trouve parfois quelques artisans libres lorsque le servage ne fournit pas les bras nécessaires ; mais généralement le seigneur, comme autrefois les riches Romains, trouve parmi ses serfs groupés au pied de son château ou derrière le rempart des villes de quoi pourvoir aux nécessités de la vie. L'état de guerre incessant, la difficulté des communications, l'insécurité des routes, empêchent tout commerce et toute industrie. Tout est produit et consommé sur place, dans le fief féodal (2).

Mais à mesure que l'on avance dans l'histoire les besoins individuels devenant plus nombreux exigent pour y subvenir une augmentation correspondante du nombre des artisans. Le seigneur, souvent à court d'argent à cause de ses expéditions guerrières, s'habitue à vendre l'affranchissement à ses serfs. C'est ainsi que réapparaît le travail libre. Celui-ci, dans la suite, ira toujours croissant, et sera l'occasion des conflits économiques entre les employeurs et les ouvriers.

Jusque-là toute plainte ou toute protestation émanant des serfs aurait pris un caractère séditieux ; toute entente, toute coalition aurait pris l'aspect d'une révolte contre la puissance publique puisque c'était le seigneur qui la détenait. Mais après l'affranchissement, lorsque le serf fut devenu un libre artisan, son premier effort se porta vers le groupement professionnel, d'abord timidement et sans bruit, tâchant

1. Jourdan. *Cours d'Économie polit.*, p. 188.

2. Pic. *Traité élément. de légis. indust.*

ainsi d'opposer une résistance efficace aux exigences des seigneurs. Dès 1060 il existe à Redon un corps de métier, et les marchands d'eau de Paris ont des statuts qui remontent à 1121.

C'est la période de constitution du régime corporatif, qui dure jusqu'au XIII^e siècle.

Les individus des mêmes professions se réunissent dans les villes. Des règlements sont élaborés, fixant les conditions du travail, et le fonctionnement du corps, et sont approuvés par l'autorité. « Mais à mesure que l'activité industrielle croît avec le développement de la société et des relations, l'artisan chef de métier ne suffit plus à la tâche qui lui est demandée et il s'adjoint pour satisfaire aux exigences de la clientèle, des ouvriers, des « valets » comme on les appelle dans le langage du temps. » (1) La cordialité la plus complète règne entre ceux-ci et les maîtres. Ils vivent dans l'intimité, travaillant ensemble, mangeant à la même table, vivant sous le même toit, ce sont des *compagnons*, et l'ouvrier d'aujourd'hui est peut-être appelé demain à devenir « à son tour maître d'atelier ».

Cependant dans la grande industrie, celle qui exige des capitaux considérables pour être exercée, les rapports sont plus tendus et l'on y note déjà une certaine agitation. On voit apparaître ce qu'aujourd'hui nous appelons des grèves et qui jadis avait le nom « d'alliances, de cabales, de séditions et d'ententes populaires. » En 1279 les tisserands de Douai récla-

1. Vaillé. *Loc cit.*

ment une suppression de taxe sur le drap, et ceux de Provins en 1280 se révoltent contre une ordonnance qui augmente d'une heure la durée du travail.

Les coutumes essayent de prévenir ces luttes qui, nous le voyons, ont des causes presque identiques à celles qui déterminent les grèves de nos jours. Mais ce qui aujourd'hui ne nous paraît pas criminel, passait alors pour des « *meffès* ». Aussi diverses sanctions sont édictées contre les chômeurs. Il est expressément interdit de former une coalition ayant pour conséquence l'arrêt de la production. Voici en effet ce que rapporte Beaumanoir dans sa coutume de Beauvoisis : « Il y a alliance contre le bien public quand une catégorie de gens promettent ou assurent ou conviennent qu'ils ne travailleront plus à d'aussi bas prix, mais augmentent le prix de leur autorité et s'entendent pour ne plus travailler à moins et mettent entre eux peines et menaces sur les compagnons qui ne tiendront pas leur engagement. Et si l'on tolérât cela ce serait contre le droit commun, jamais une bonne entreprise ne serait faite, car les ouvriers de chaque métier s'efforceraient à prendre des salaires plus élevés que de raison et le public ne peut souffrir que l'ouvrage ne soit pas fait. C'est pourquoi sitôt que toute coalition vient à la connaissance du souverain et d'autres seigneurs, ils doivent mettre la main sur toutes les personnes qui ont consenti à leur alliance et les tenir en longue et étroite prison, et quand celles-ci auront accompli longue

peine de prison on peut lever de chacune d'elles 60 sous d'amende. » (Chap. XXX.)

Ces mesures ne furent pas efficaces et les conflits entre patrons et ouvriers ne cessèrent pas. L'organisation des corporations ne fit qu'accroître et aviver le dissentiment. Si à l'origine l'ouvrier fut à proprement parler le compagnon de son maître, habitant chez lui, travaillant à ses côtés jusqu'au jour où lui-même parvenait à la maîtrise, dès le ^{xiv}^e siècle pourtant le fossé s'est creusé entre eux et à mesure que les corps de métiers deviennent plus riches et plus puissants la distance qui sépare le maître et le compagnon s'accroît de plus en plus. Dans la crainte de la concurrence les règlements corporatifs se font plus rigides, l'accès à la maîtrise devient plus difficile par l'adjonction de nouvelles conditions d'ordre pécuniaire et d'ordre matériel. Au chef-d'œuvre que doit présenter tout compagnon qui aspire à la maîtrise et pour lequel on se montre toujours très exigeant, se joignent un très long apprentissage, des droits d'entrée plus élevés qu'autrefois et l'obligation d'offrir un banquet aux maîtres de la corporation. Bien plus, les maîtrises ont tendance à devenir héréditaires ; toutes les formalités requises des compagnons sont réduites pour les fils et les gendres des patrons : droits d'entrée, apprentissage et chef-d'œuvre, tout leur est facilité ; souvent même ils en sont dispensés. « Si parfois le chef-d'œuvre était nécessaire, ils le faisaient chez des patrons indulgents ou corrompus, amis de leurs pères, qui l'acceptaient sans difficulté. Enfin ils

n'étaient pas soumis à l'obligation du banquet (1). »

L'ouvrier se trouvait ainsi réduit à passer toute son existence dans le même état, et ce qui jadis était en quelque sorte un grade, une étape, avait dégénéré en une condition presque inamovible. Une ligne de démarcation s'établit très nettement et dès lors il ne reste plus en présence que deux classes bien distinctes et adverses : l'une qui s'efforce de convertir en privilèges les avantages qu'elle s'est octroyés, l'autre qui lutte pour obtenir un régime de justice et d'égalité. C'est ainsi que M. E. Levasseur, envisageant la question à cette époque, a pu dire : « Le corps de métier n'est plus un asile commun, c'est la possession exclusive des maîtres qui décident seuls de toute chose. On se retrouve parfois dans les fêtes de la confrérie, mais dans le corps de métier, l'ouvrier se sent banni par le maître qui s'est séparé de lui en s'enrichissant, qui ne partage plus comme autrefois tous ses travaux et qui par son privilège a cessé d'être l'égal du compagnon (2). »

Et c'est ainsi que les travailleurs s'habituent à croire « que notre ennemi c'est notre maître ». Naturellement l'idée leur vient de s'organiser pour leur défense. Par la force même des choses ils se trouvent rapprochés, et groupés toujours plus nombreux dans les ateliers. Dès lors ils peuvent s'entendre et agir de concert. Des confréries se forment clandestinement un peu partout, mais l'autorité les poursuit et les dis-

1. Vaillé, *loc. cit.*

2. Levasseur, *loc. cit.*

sout. Abolies en 1382, elles réapparaissent bientôt et malgré les prohibitions des pouvoirs publics préparent de multiples coalitions. « Les patrons se plaignent « sans cesse que les ouvriers se liguent pour obtenir « une augmentation de salaire. » Si bien qu'en 1498 le Parlement, obligé de les dissoudre encore, interdit à Paris toutes les assemblées, tous banquets sous prétexte de confrérie et ordonne d'emprisonner tous ceux qui s'y trouveraient (1).

La royauté se trouve en perpétuel conflit avec la classe ouvrière et ne peut en venir à bout. L'édit de François I^{er} du 28 décembre 1541 intervenant après le soulèvement des imprimeurs lyonnais et proscrivant toute coalition et toute brusque cessation du travail, atteste de la pleine vigueur des grèves au xvi^e siècle (2). Paris, Lyon, Tours, Arras, qui sont les grands centres industriels, sont également les foyers de l'agitation ouvrière.

Au cours du siècle suivant le système corporatif s'étend sur le royaume, mais on ne voit éclater que quelques grèves très rares. Les corporations sont désormais des institutions d'État, réglementées, surveillées, et contrôlées par la royauté. Il semble, comme le dit M. Vaillé, « que la classe ouvrière subisse avec plus de résignation l'infériorité de sa situation ». Cependant de temps à autre on note quelque cabale. C'est ainsi qu'en 1688 les drapiers de Rouen demandent la suppression d'un arrêté autorisant l'emploi

1. Vaillé, *loc. cit.*

2. Hamelet. *La Grève devant la loi et les Tribunaux.*

d'ouvriers étrangers et que les toiliers de Caen exigent de leurs patrons une augmentation de salaire. Quelques années après, en 1697, ce sont les drapiers de Darnetal qui refusent le travail et prolongent pendant un mois leur résistance afin de protester contre l'admission d'étrangers dans les corps de métier. A la même époque les ouvriers maréchaux parisiens se mettent en grève, débauchent les compagnons qui ne se sont pas joints dès le début à leur mouvement et réclament qu'on paie leur ouvrage « un tel prix que bon leur semble ». A Thiers, trois ou quatre cents ouvriers manifestent et demandent une nouvelle réglementation pour leur journée, leur nourriture et leurs congés (1).

A mesure que l'on avance vers le XVIII^e siècle que M. Brentano appelle si justement « le siècle des insurrections ouvrières », celles-ci se font plus nombreuses et plus violentes. On assiste à des suspensions de travail qui rappellent d'une façon frappante nos grèves les plus récentes.

C'est en vain qu'en 1720 une nouvelle ordonnance vint interdire les cabales et les confréries !

Quatre ans se sont à peine écoulés qu'une insurrection des ouvriers fabricants de bas éclate à Paris. L'avocat Barbier nous a conservé à ce sujet d'intéressants détails. Ces ouvriers avaient à la suite des spéculations désastreuses de Law exigé augmentation sur augmentation, si bien que leurs patrons se lassèrent et se refusèrent à toute concession nouvelle.

1. Vaillé, *Loc. cit.*

D'où mutinerie, cessation de travail, et notre auteur continue racontant les exploits des chômeurs : « Ils ont menacé de coups de bâton ceux d'entre eux qui prendraient de l'ouvrage à moindre prix et ils ont promis un écu par jour à ceux qui n'auraient point d'ouvrage et ne pourraient vivre sans cela. Pour ce ils ont choisi parmi eux un secrétaire qui avait la liste des ouvriers sans travail et d'un trésorier qui distribuait la pension. Ceux-là demeuraient au Temple; ils profitaient du besoin qu'on a d'eux et faisaient les séditeux. On s'est plaint au contrôleur général et on en a fait mettre une douzaine au pain et à l'eau. »

Ne croirait-on pas, si ce n'était la rigueur de la sanction pénale, lire le récit d'une grève récente ? On ne parle pas encore de soupe communiste, ni de chasse au renard, mais on fait des pensions aux chômeurs indigents et on empêche à coups de bâton les ouvriers non grévistes de reprendre leur travail, et nous sommes en 1724 !

La rigueur et l'arbitraire des châtimens ne semblent pas devoir arrêter le mouvement de révolte ouvrière. Quelques mois après, les papetiers du Dauphiné organisent une cabale et mettent les patrons dans l'obligation d'augmenter le salaire de douze livres par an. L'autorité royale s'efforce aussitôt d'arrêter cette agitation et le contrôleur général mande à l'intendant que « l'intention du roi était qu'il fit arrêter et mettre en prison ceux d'entre ces ouvriers qui seraient le plus coupables pour le temps qu'il jugerait à propos ; qu'il était bon qu'il rendit cette

peine publique afin que l'exemple qu'il en ferait contint les autres et les rendit en général plus dociles à se soumettre à la diminution qu'il convenait de faire du prix de leur journée ou les disposât à ne pas exiger un salaire plus considérable que par le passé ; qu'il le priaît d'arrêter le mauvais exemple donné par quelques fabricants du Haut-Dauphiné dont la conduite se trouvait contraire aux ordres de Sa Majesté pour la facilité condamnable qu'ils ont eue de se prêter en faveur de leurs ouvriers une augmentation à douze livres par an (1). »

Si ces mesures énergiques réussirent à enrayer l'agitation, ce n'est que d'une façon momentanée et tout à fait locale. Des grèves surgirent un peu partout. Notamment en 1744, à Lyon, les ouvriers de la soierie abandonnent le travail et leur attitude nécessite la promulgation d'un édit spécial qui désormais les régira (2).

En 1749 on publie des lettres patentes qui font foi du nombre toujours croissant des conflits entre ce que nous appelons de nos jours le capital et le travail. On y lit en effet : « Le roi étant informé que nombre d'ouvriers de différentes fabriques et manufactures de son royaume quittent les fabricants et entrepreneurs sans avoir pris d'eux un congé par écrit, sans avoir achevé les ouvrages qu'ils ont commencés... que même certains d'entre eux tiennent des assemblées et font la loi à leur maître en leur don-

1. Rap. par Vaillé, *Loc. cit.*

2. Ch. Renault. *Hist. des Grèves.*

nant à leur gré ou en les privant d'ouvriers... il est fait défense à tous ouvriers et compagnons de s'assembler en corps sous prétexte de confrérie ou autrement, de cabales entre eux pour se placer les uns les autres... sous peine d'une amende de cent livres contre ledit compagnon. »

Les procédés de la lutte ouvrière sont à peu près les mêmes que ceux d'aujourd'hui et bien qu'il n'y ait ni syndicat ni Bourse du travail, les compagnons décrètent d'eux-mêmes des mises à l'index, imposent aux employeurs des travailleurs de leur choix et abandonnent brusquement le travail. Malgré les efforts du pouvoir royal qui prend sans cesse des dispositions pour empêcher le retour de pareils faits, qui prononce des défenses et des interdictions formelles, et qui édicte à l'encontre des coupables des peines très sévères, les grèves se multiplient. Elles prennent même un caractère de gravité si inquiétant, que l'on est obligé de faire rétablir l'ordre par la force armée.

Le cas se produisit à Lyon en 1774. Les ouvriers de la soierie, mécontents du règlement de 1744 qui les régissait et qui avait trop étroitement fixé le nombre des maîtrises, cessèrent le travail, espérant ainsi en obtenir l'abrogation. Pour rendre leur ligue plus efficace ils tentèrent de généraliser le mouvement à leur corporation tout entière, infligeant des amendes de douze livres à ceux qui ne quitteraient pas leur maître, une amende du double à ceux qui reprendraient une place abandonnée. Le pouvoir lo-

cal, trop faible pour résister dut céder devant l'émeute. Celle-ci avait même gagné les autres corps de métiers. Le roi, vivement alarmé de l'aspect qu'avaient pris les événements, fit occuper la ville de Lyon par la troupe et se chargea de faire châtier les meneurs. La répression fut terrible: de nombreux ouvriers furent condamnés à la prison, quelques-uns furent envoyés aux galères et deux payèrent même de leur vie une faute qui ne méritait peut-être pas un si dur châtiment (1).

Lorsqu'en 1776 les maîtrises et les jurandes furent supprimées par l'édit éphémère de Turgot, il fallut encore renouveler les défenses contre les coalitions. Toute association, toute assemblée fut interdite sous n'importe quel prétexte « aux maîtres, compagnons, ouvriers et apprentis des dits corps ». L'ensemble de ces mesures fut assez mal accueilli par la classe ouvrière. Dès lors et jusqu'au moment de la Révolution, en dépit des ordonnances du lieutenant de police, en dépit de l'énergie déployée dans la répression, le mouvement prolétarien se propage, brisant toutes les barrières, violant les lois, se manifestant toujours plus violent et plus fort. En 1776, grève des maîtres relieurs et doreurs; en 1777 et en 1783, grève des papetiers; en 1785, grève des gagnedeniers ou portefaix; en 1786, grève des compagnons charpentiers, en 1788, grève des imprimeurs (2).

1. Ch. Renaud. *Hist. des Grèves*.

2 *Le Temps*, juillet 1910. Le sabotage au XVIII^e siècle, art. anonyme.

Dès 1786 avec le soulèvement des charpentiers apparaît selon M. Rouff la coalition ouvrière telle que nous la connaissons et telle qu'elle se pratique de nos jours : c'est-à-dire qu'à l'arrêt du travail se joignent des manœuvres connexes : le débauchage des camarades, la chasse au renard, le sabotage organisé et même les tentatives d'extension aux autres corps de métiers : maréchaux, terrassiers, boulangers, etc. Il nous semble cependant que ce sont là des pratiques encore plus anciennes et nous venons déjà d'en rencontrer certaines au cours de ce bref exposé. « Rien de nouveau sous le soleil et nos plus modernes meneurs ne sont que de pauvres plagiaires dont les théories plongent leurs racines jusque dans la vieille société monarchique (1). »

Une chose pourtant est nouvelle : le patron avait alors pour lui la bienveillance du législateur, aujourd'hui par contre elle se tourne tout entière vers l'ouvrier. Un instant cependant on a pu espérer une ère de justice au sens propre du mot : ce fut en 1789.

La Révolution qui devait abolir définitivement le régime des corporations et proclamer le principe de la liberté du travail allait-elle de ce fait mettre sur le même pied ouvriers et patrons ?

1. *Le Temps*, Juillet 1910. Le sabotage au XVIII^e siècle.

CHAPITRE II

Les Grèves sous la Révolution et le Code pénal

L'abolition des privilèges votée d'enthousiasme la nuit du 4 août 1789 avait fait croire un moment à l'établissement définitif d'un règne d'égalité. Non pas d'une égalité matérielle, impossible à réaliser, mais d'une égalité pratique facile à établir : accordant à tous, grands et petits une seule et même loi. Camille Desmoulins envisageant l'avenir avec joie s'écriait : « *Hæc nox est*,... c'est cette nuit, c'est cette nuit qui a supprimé les maîtrises et les privilèges exclusifs. Ira commercer aux Indes qui voudra. Aura une boutique qui pourra. Le maître tailleur, le maître cordonnier, le maître perruquier pleureront, mais les garçons se réjouiront ; il y aura illumination dans les mansardes. O nuit désastreuse pour tous les gens de rapine, mais ô nuit charmante, *o vere beata nox*, ô nuit heureuse pour le commerçant à qui la liberté du commerce est assurée. Heureuse pour l'artisan dont l'industrie est libre ! »

Désormais la corporation disparaît et fait place au régime nouveau de la liberté du travail. La concu-

rence ne subira plus aucune entrave et succédera au régime des monopoles.

Jadis maîtres et compagnons rédigeaient ensemble leurs statuts, fixaient le prix maximum et le prix minimum de l'ouvrage, et faisaient approuver le tout par les agents royaux. Le roi cependant se réservait toujours le droit d'apporter les modifications qu'il jugerait convenables et de sanctionner les changements dans les tarifs de la main-d'œuvre.

Ce mode d'intervention régulatrice peut être considéré comme une garantie suffisante contre les hausses exagérées des salaires ou leurs baisses injustifiées. Patrons et ouvriers — à condition toutefois que les pouvoirs interviennent impartialement — se trouvent ainsi protégés.

Lorsque l'autorité prend une pareille initiative et s'attribue ce rôle d'arbitre, toute coalition, toute ligue qui tente de substituer à l'ancienne réglementation un règlement nouveau ou qui tend seulement à y apporter des modifications revêt un caractère bien net de révolte et de rébellion ! Bien plus, lorsque la loi limite rigoureusement le nombre des patrons, parfois même celui des ouvriers, accordant aux membres d'une corporation le droit *exclusif* d'exercer leur métier, elle a le devoir d'empêcher et d'interdire toute grève, car, — le travail étant monopolisé — tout arrêt de la production constitue à n'en pas douter un danger pour le public (1).

Avec l'organisation présente et les principes nou-

1. Hamlet. *La Grève devant la loi et les tribunaux.*

vement établis tout citoyen a le droit de travailler chez lui ou à l'atelier, pour son compte ou celui d'autrui. Libre à chacun de discuter d'égal à égal ses prétentions, de débattre et de fixer son prix. La convention devient la loi des parties.

Logiquement une législation qui n'intervient pas pour déterminer les conditions du travail, qui ne veut pas se préoccuper des rapports des patrons et des ouvriers et qui proclame la liberté individuelle comme règle unique du louage de services, devrait laisser à ceux qu'elle régit toute initiative pour utiliser efficacement cette même liberté.

Mais si le législateur avait pensé tout d'abord donner toute latitude à la classe ouvrière, il dut se reprendre bien vite devant l'allure — menaçante pour l'ordre public — que prenaient sans cesse les compagnons de tous corps de métiers. Huit jours à peine après l'abolition des jurandes et des maîtrises les grèves éclatèrent un peu partout. Deux mille tailleurs, se plaignant de n'avoir pour salaire que trente sous par jour, cessent le travail et se donnent rendez-vous sur la place de la Colonnade du Louvre. Là, ils ne se contentent pas d'une bruyante manifestation, mais ils envoient encore à l'Hôtel de Ville un député chargé de présenter leurs doléances. Les marchands pressés par une commande d'uniformes pour l'armée sont contraints de céder et accordent une augmentation de vingt sous. Au même moment les garçons perruquiers réunis en assemblée aux Champs-Élysées réclament à grands cris la suppres-

sion de leur *buraliste placeur*. Au mois de septembre les compagnons cordonniers organisent une cabale et abandonnent leur ouvrage. Aussitôt après ils établissent un tarif nouveau de la main-d'œuvre et pour rendre leur mouvement efficace ils recueillent des cotisations destinées aux besoins de ceux d'entre eux qui ne trouveraient pas d'emploi au prix qu'ils venaient de fixer (1).

En 1790 les mêmes faits se reproduisent et l'année suivante leur vit prendre un aspect plus grave et plus inquiétant. Cependant la loi des 2-17 mars 1791 qui établit définitivement le principe de la liberté du commerce et de l'industrie — principe qui date théoriquement de la nuit du 4 août — n'introduit aucun tempérament à son action et ne formule aucune prohibition contre les assemblées ou les coalitions.

Mais « rendus plus turbulents et plus exigeants chaque jour par le souffle d'égalité et d'émeute qui passait sur la France, les ouvriers descendaient dans la rue et non contents de suspendre leur travail ils envahissaient les ateliers et obligeaient par la force leurs camarades à les imiter (2) ». Perruquiers, papetiers, serruriers, tailleurs, maçons et jusqu'aux maçons occupés aux travaux du Palais des Tuileries, s'agitaient tous à l'envi.

Justement émue la Constituante consulta son Comité pour savoir s'il ne fallait pas, après avoir aboli

1. Vaillé. *Les coalit. ouv. et patron.*

2. Crouzel. *Etude historique et juridique de la grève.*

les corporations, supprimer les assemblées et les coalitions qui ont l'apparence et l'aspect d'associations temporaires et qui, par conséquent, peuvent passer pour inconstitutionnelles. Déjà le corps municipal avait pris nettement parti contre l'agitation ouvrière qu'il considérait comme contraire à la liberté du travail et avait exprimé son opinion par un avis inséré dans le *Moniteur* du 29 avril. Il y faisait appel aux bons sentiments des travailleurs et leur exposait ainsi la situation : « Tous les citoyens sont égaux en droit, mais ils ne le sont pas et ne le seront jamais en facultés, en talents et en moyens. La nature ne l'a pas voulu. Il est donc impossible qu'ils se flattent tous de faire les mêmes gains. Une loi qui taxerait le prix de leur travail et qui leur ôterait l'espoir de gagner plus les uns que les autres serait une loi injuste. Une coalition d'ouvriers pour porter le salaire à un prix uniforme et forcer ceux du même état à se soumettre à cette fixation serait donc évidemment contraire à leurs propres intérêts. Une pareille coalition serait une violation de la loi, l'anéantissement de l'ordre public, une atteinte portée à l'intérêt général et le moyen de réduire ceux qui l'auraient faite à l'indigence par la cessation ou la suppression des travaux qu'elle produirait infailliblement ; elle serait sous tous points un véritable délit. Le corps municipal espère que ces courtes réflexions suffiront pour ramener ceux que la séduction ou l'erreur ont pu égarer un moment (1). »

1. Fragment de l'avis paru dans le *Moniteur* du 29 avril 1791.

Il n'en fut rien et c'est animé de ces mêmes sentiments, fortifiés encore par la persistance des menées ouvrières, que Le Chappelier présenta à la *Constituante* un rapport sur la question. On y lit : « Plusieurs personnes ont cherché à recréer les corporations anéanties en formant des assemblées de corps de métiers dont le but est de forcer les entrepreneurs de travaux, les ci-devant « maîtres », à augmenter la journée de travail et les ouvriers de faire des conventions à l'amiable. »

Et plus loin : « Il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporations dans l'État. Il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général... » « Il faut remonter au principe que c'est aux conventions libres d'individu à individu de fixer la journée de chaque ouvrier et c'est ensuite à l'individu à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe. »

Des influences diverses agirent sur l'esprit des législateurs, et d'abord l'appréhension continuelle de voir surgir sous un nouvel aspect le système des corporations, qui pour eux est synonyme de l'Ancien Régime. Il faut y ajouter le souci de l'ordre public, troublé par les coalitions incessantes de l'époque et les tendances des doctrines philosophiques et économiques qui n'admettent qu'une seule collectivité : « l'État ». Comme le dit M. E. Ollivier dans son rapport présenté en 1864 au Corps législatif : « Deux cau-

ses principales influèrent sur la Constituante : l'une transitoire, née des nécessités du moment, l'autre permanente, conséquence de théories générales. La crainte de la reconstitution des corps de métiers que l'assemblée venait de détruire a été la cause transitoire ; la défiance que lui inspirait l'action collective en dehors de l'État a été le motif permanent. »

La liberté des coalitions semblait aussi rationnelle au lendemain de l'abolition des privilèges, que leur prohibition était logique avec l'organisation corporative et dès l'instant que le principe de la liberté du travail et de la liberté individuelle ne disparaissaient pas de la loi, il semblait peu logique d'y apporter des entraves telles que leur exercice devenait impossible.

Cependant la Constituante se montra nettement défavorable à tout ce qui pouvait constituer un acte de concert et c'est presque sans discussion qu'elle vota la loi des 14-17 juin 1791, dont voici le texte :

Art. premier. — « L'anéantissement de toutes les espèces de corporations de citoyens étant *une des bases* fondamentales de la *Constitution* française, il est *défendu* de les rétablir *de fait* sous quelque prétexte que ce soit. »

Art. 2. — « Les citoyens d'un même état ou profession ; les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront quand ils seront assemblés se nommer ni président, ni secrétaire, ni syndic ; tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs. »

Art. 3...

Art. 4. — « Si les citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers prenaient des délibérations, *faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux*, les dites délibérations et conventions seront déclarées *inconstitutionnelles et attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme.* »

Art. 5. — « Les corps administratifs et municipaux seront tenus de les déclarer telles. Les auteurs, chefs et instigateurs qui les auront provoquées, rédigées ou présidées seront cités devant le tribunal de police à la requête du procureur de la commune et condamnés chacun à 500 livres d'amende et suspendus pendant un an de l'exercice de leurs droits de citoyens actifs. »

Art. 6. — « Il est défendu à tout corps administratif ou municipal... d'employer dans aucuns travaux publics ceux qui provoqueraient ou signeraient les dites délibérations ou conventions. »

Art. 7. — « Si les dites délibérations ou conventions, affiches apposées, lettres circulaires contenaient quelques menaces contres les entrepreneurs ou artisans étrangers qui viendraient travailler dans le lieu, ou contré ceux qui se contenteraient d'un salaire inférieur, tous auteurs ou signataires seront punis d'une amende de 1.000 livres chacun et de trois mois de prison. »

Art. 8. — « Ceux qui useraient de violence ou de menace contre les ouvriers usant de la liberté concé-

dée par les lois constitutionnelles au travail et à l'industrie... seront poursuivis comme perturbateurs du repos public. »

Art. 9. — « Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons ou journaliers... ou excités par eux contre le libre exercice de la liberté et du travail... seront tenus pour attroupements séditieux et comme tels ils seront dissipés par les dépositaires de la force publique... et punis selon toute la rigueur des lois. »

Voilà, — trois mois après la proclamation de la liberté du commerce et de l'industrie, — une loi qui sans vouloir diminuer le principe établi, sans même vouloir y porter atteinte, vient interdire expressément les coalitions. Comme le confirment les travaux préparatoires, il est permis à tout individu de discuter les conditions auxquelles on louera sa main-d'œuvre, il lui est permis de ne pas les accepter s'il ne les juge pas suffisantes, il lui est permis d'imposer ses prix s'il le peut, mais ce que chacun a le droit d'accomplir seul et sans délit, prend de suite un caractère illicite quand c'est le fait d'une collectivité.

Cependant il faut croire que ces mesures et que les pénalités portées dans la loi ne semblaient pas suffisantes pour prévenir et arrêter l'agitation de certains corps de métiers particulièrement turbulents, et dont la cessation de travail aurait pu être particulièrement préjudiciable à la vie économique du pays. Les ouvriers papetiers en particulier attiraient sur eux l'attention du législateur.

Ceux-ci qui avaient souvent cabalé au cours du xviii^e siècle n'ont à l'époque actuelle rien perdu de leurs habitudes et comme les manufactures de papier, en raison de la fabrication des assignats, deviennent en quelque sorte « *des hôtels de monnaie* » et par là une nécessité pour l'Etat, l'Assemblée crut de son devoir d'agir sévèrement et d'édicter des mesures d'exception à leur égard. L'arrêt dans la fabrication des assignats, suite logique de l'arrêt dans la fabrication du papier, laissait entrevoir de trop graves conséquences pour expliquer et justifier la nouvelle législation qui alors prend l'aspect d'une réglementation de salut public.

Un décret-loi fut donc voté d'urgence le 26 juillet 1791. Celui-ci ne revient pas sur l'interdiction générale des coalitions formulée dans la loi des 14-17 juin, mais il essaye de les prévenir indirectement en imposant aux ouvriers l'obligation de prévenir leurs maîtres six semaines à l'avance de leur départ, et aux maîtres, le devoir d'exiger des ouvriers, au moment de leur engagement, un congé par écrit de leur ancien patron (1).

Ce décret-loi ne produisit pas les effets que l'on en attendait et la Convention dut prendre de nouvelles dispositions. Nous apprenons, par le rapport que rédigea Thibaut sur la question, des détails intéressants. « Les ouvriers mettaient des mises à l'index sur certains établissements et l'on a vu des manufactures ainsi condamnées rester deux ou trois ans

1. Deffresne. La grève et la coalition.

sans ouvriers et les entrepreneurs obligés de payer de 12.000 à 15.000 livres pour en obtenir (1). »

Aussi un décret du 23 nivôse an II vient-il interdire et prohiber sous des pénalités plus graves que précédemment toute entente préalable entre les travailleurs, tout concert destiné à faire aboutir n'importe quelle espèce de revendication professionnelle. L'article 5, inspiré de l'individualisme qui a toujours guidé les législateurs de la période intermédiaire, s'exprime ainsi : « Les coalitions entre les ouvriers des différentes manufactures par écrits ou par émissaires pour provoquer la cessation du travail seront regardées comme des atteintes portées à la tranquillité qui doit régner dans les ateliers. Chaque ouvrier pourra individuellement adresser ses plaintes et former ses demandes, mais il ne pourra dans aucun cas cesser le travail sinon pour cause de maladies ou infirmités dûment constatées. »

Les idées qui ont fait agir la Constituante dirigent actuellement la Convention : l'individu est libre de protester contre les exigences des entrepreneurs, mais plusieurs individus ne peuvent s'entendre pour adresser leurs réclamations et ne peuvent agir ensemble. Si le principe est demeuré invariable, la rigueur des pénalités s'est aggravée en assimilant l'acte de concert et ses attributs à des délits de droit commun ; et l'état d'infériorité manifeste dans lequel on place l'ouvrier vis-à-vis du patron s'est accru. Ceci résulte de l'article 6 de la présente loi : « Les amendes

1. Rapport de la loi 26 juillet 1791.

entre ouvriers, celles mises par eux sur les entrepreneurs seront considérées et punies comme *simple vol*. Les proscriptions, défenses et interdictions connues sous le nom de « damnations » seront considérées comme des atteintes portées à la propriété des entrepreneurs ; ceux-ci seront tenus de dénoncer à l'agent national de l'administration du district les auteurs ou instigateurs de ces délits qui seront mis sur-le-champ en état d'arrestation. »

L'arrêté du 16 fructidor an IV atteste une fois de plus que l'agitation des papetiers, au lieu de décroître en raison des prohibitions précédentes, se perpétuait avec la même vigueur. Les termes mêmes dont se servait la Convention nous donnent un aperçu de l'état des choses : « Les ouvriers continuent d'observer entre eux des usages contraires à l'ordre public, de s'imposer mutuellement des amendes, d'interdire l'entrée des ateliers à certains d'entre eux, d'exiger des sommes exorbitantes des propriétaires, entrepreneurs ou chefs de manufactures de papier pour se relever des prescriptions ou interdictions de leurs ateliers, connues sous le nom de « damnations (1). »

Cet arrêté reproduit les dispositions de la loi du 26 juillet 1791 et du 23 nivôse an II, mais il élève encore le degré de sévérité de la répression. La peine de prison passe de un à deux ans, et redouble en cas de récidive. Mais ce qui est intéressant et qui nous prouve que nos modernes meneurs de grèves ont inventé plus de mots que de choses, c'est un article

1, Rap. par Deffresne, *Loc. cit.*

qui vise ce que nous appelons aujourd'hui le sabotage et qui alors ne portait pas de nom spécial.

L'année suivante ce sont les ouvriers chapeliers qui s'agitent, attirent à leur tour l'attention des législateurs et nécessitent une législation spéciale. On édicte à leur égard les mêmes peines qu'envers les papetiers.

De la sorte le Directoire continuait l'œuvre de la Constituante et de la Convention. Il voulait lui aussi la liberté de l'industrie et du commerce en dehors de toute organisation et de toute action collective. La prohibition générale subsiste et les lois relatives aux ouvriers papetiers et chapeliers ne s'expliquent que par une turbulence spéciale à ces corps de métiers.

Et si l'on fait le bilan des lois de la Révolution, « on est obligé, comme le remarque M. Pic (1), de constater ce fait paradoxal d'une législation rigoureuse pour la classe ouvrière, édictée par un législateur favorable au peuple, mais impuissant à traduire ses sympathies par des actes ».

Lorsque la tourmente révolutionnaire fut passée et eut fait place à un régime plus autoritaire et plus énergique, l'on constate une réaction contre les idées de 1789. Les pouvoirs publics semblent vouloir oublier leur origine. Le Consulat et après lui l'Empire, avec leurs tendances antidémocratiques, essayent de maintenir l'état de choses nouveau en s'appuyant sur les classes possédantes (2). Des mesures de faveur

1. Pic. *Traité de Législ. ind.*, p. 84.

2. Pic. *Traité de Législ. ind.*, p. 85.

sont édictées pour les patrons, tandis que l'ouvrier se voit rabaisser au rang qu'il occupait jadis et voit disparaître de plus en plus l'apparente égalité qui existait dans les lois. Il paie ainsi la trop grande turbulence qu'il a manifestée depuis la Révolution jusqu'à l'époque présente. Car s'il faut en croire Regnault (1) les travailleurs profitaient de leur nombre et de leur force pour commettre des abus, faire la loi dans certains ateliers et prononcer entre eux et contre leurs patrons de nombreuses « damnations ». « La liberté, disait-il, eut jadis trop d'entraves, depuis la licence a été sans bornes. » C'est pour y remédier que fut votée la loi du 10 germinal an XI.

Art. 6. — « Désormais toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers tendant à forcer *injustement et abusivement* les salaires et suivie d'une *tentative ou commencement d'exécution* sera punie d'une amende de 100 à 3.000 francs et, s'il y a lieu, d'un emprisonnement qui ne peut excéder un mois. »

On le voit, le législateur vise spécialement et punit de peines assez sévères tout concert entre les patrons, mais ce n'est pas là une défense qui porte. Comme le remarque si justement M. Levasseur : « Les coalitions des maîtres, qui ne se traduisent pas par de bruyantes clameurs et n'encombrent pas la voie publique, échappent presque toujours à la vigi-

1. Travaux prépar. de la loi du 10 germinal an XI.

lance de la police », et somme toute ce sont les entrepreneurs qui sont favorisés (1).

En effet : « Toute coalition de la part des ouvriers pour cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans certains ateliers, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après certaines heures et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, sera punie s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, d'un emprisonnement qui ne pourra excéder trois mois. »

Ainsi on établit deux sortes de coalitions, punissables toutes deux, mais, les unes, celles des patrons, doivent réunir des caractères *d'abus* et *d'injustices* ; tandis que les autres, celles des ouvriers, n'ont besoin que de se manifester et réunissent *a priori* ces deux caractères. Et si d'une part on a voulu protéger le salarié contre un injuste et abusif abaissement du prix de la main-d'œuvre, d'autre part on a annihilé cette protection en sévissant contre une seule et unique catégorie d'entente patronale et en autorisant tacitement toutes les autres.

Il convient de faire encore quelques observations. La législation de germinal an XI place la question sur un terrain nouveau. D'après les termes mêmes de la loi, c'est le fait de s'être coalisés qui est puni et non « la *tentative* ou le *commencement d'exécution* ». On peut en déduire logiquement que lorsqu'une coalition n'est suivie d'aucune manœuvre destinée à la faire aboutir, elle ne saurait constituer

1. E. Levasseur. *Hist. des classes ouvrières de 1789 à 1870*.

un délit. Ce qui comporte une sanction pénale, ce n'est pas la coalition prise en elle-même, mais bien plutôt sa mise en exécution.

Les actes de violence qui pouvaient accompagner l'action collective, voies de faits, attroupements et qui étaient « punis de peines portées au Code de police correctionnelle ou au Code pénal suivant la nature des délits » (art. 8), sont considérés désormais comme relevant du droit commun.

Malgré cette apparence d'équilibre que la loi établit entre les maîtres et les compagnons, la balance penche plus lourdement du côté de ceux-ci. La législation de l'époque, « nettement favorable à l'élément patronal, assuré de la prépondérance dans les Conseils des prud'hommes, hostile aux salariés de tout ordre, au point de violer à leur préjudice la loi d'égalité entre tous les citoyens, affirmée par la Constituante, est aussi éloignée que possible de la conception humanitaire et protectrice des faibles qui caractérise le mouvement réglementaire contemporain (1) ». Et M. Levasseur explique ainsi cet état de choses : « Faire prospérer l'industrie mais en maintenant chacun à sa place et particulièrement l'ouvrier à son atelier fut le but précis de Napoléon. Jusqu'au jour des revers celui-ci cherche de propos délibéré son point d'appui dans la classe des manufacturiers et non dans la classe ouvrière dont il appréhendait la turbulence (2). »

1. Pic. *Id.*, p. 84.

2. Levasseur. *Histoire des classes ouvrières de 1789 à 1870*, I, p. 380.

Cette préférence se manifeste jusque dans le Code civil. Celui-ci a presque totalement oublié l'ouvrier ; il ignore à peu près le contrat de travail. Selon la remarque de M. Pic : « Les rédacteurs du Code civil ne semblent s'être pas doutés que le louage de service industriel nécessitait une réglementation aussi étendue que le louage des choses ; deux articles, les articles 1700 et 1781 leur ont semblé suffisants et encore l'article 1781 consacrait-il au point de vue de la preuve une inégalité si injustifiable entre l'entrepreneur et le salarié que l'on a dû le faire disparaître de nos lois. »

De fait l'ouvrier se trouvait placé bien au-dessous du patron aux yeux mêmes de la loi. Ici plus d'équilibre apparent entre le régime imposé aux uns et aux autres, mais des dispositions opposées du tout au tout. Alors que « le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue, et pour les acomptes donnés dans l'année courante », le travailleur ne peut même pour des sommes inférieures à 150 francs invoquer la preuve testimoniale pour établir le montant de la main-d'œuvre, ainsi que le chiffre des avances par lui reçues.

Suivant l'expression très juste de M. Saleilles(1), « le Code civil de 1804 fut dans le domaine juridique, l'expression parfaitement adaptée d'un état social qui bientôt ne sera plus, mais qui venait de triompher, celui de la prépondérance des classes moyen-

1. *Introd. à l'étude du droit civil allemand*, 1904, p. 120.

nes. » Et s'il garde le silence sur les coalitions c'est qu'il est par excellence le Code de l'individu.

Il faut attendre jusqu'à l'apparition du Code pénal, c'est-à-dire jusqu'en 1810, pour rencontrer des mesures relatives à l'action de concert. Elles sont contenues dans les articles 414, 415 et 416, qui s'expriment ainsi :

Art. 414. — « Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers tendant à forcer injustement et abusivement les salaires, suivie d'une tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement de six jours à un mois et d'une amende de 200 à 3.000 francs. »

Art. 415. — « Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après certaines heures et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement d'un mois au moins et de trois mois au plus. Les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux à cinq ans. »

Art. 416. — « Seront punis de la peine portée à l'article précédent et d'après les mêmes dispositions, les ouvriers qui auront prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toutes prescriptions sous le nom de damnations et sous quelque qualification que ce puisse être, soit contre les directeurs d'ateliers ou entrepreneurs d'ouvrages, soit les uns contre les autres. »

« Dans le cas du présent article et dans celui du précédent les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus. »

Si l'on rapproche ce texte de celui de la loi de germinal an XI, on constate que le Code pénal n'a fait que reproduire les anciennes défenses en y apportant toutefois certaines modifications notamment en ce qui concerne les pénalités. C'est ainsi que la peine d'emprisonnement applicable aux patrons et qui était autrefois laissée à la libre appréciation des tribunaux, doit en tout état de cause se joindre à une amende dont le minimum est élevé à 200 francs au lieu de 100. Du côté des ouvriers la détention ne pourra désormais être inférieure à un mois. En apparence il y a aggravation dans les sanctions infligées aux entrepreneurs, mais outre la facilité qu'ont les coalitions patronales de se dissimuler, leurs actes de concert ne sont punis que s'ils sont *injustes* et *abusifs* et les parquets ne les poursuivent que rarement.

Cependant le Code pénal va plus loin encore que la loi de germinal. Non seulement il s'attaque aux meneurs et aux chefs des mouvements grévistes, prenant à leur égard des mesures particulières, les punissant de peines spéciales d'emprisonnement qui varient entre deux et cinq ans, alors que ceux-ci étaient jadis confondus avec la masse des coalisés et subissaient le sort commun ; mais encore il vise certains actes — appelés aujourd'hui faits de grèves — connus alors

sous le nom de damnations et leur donne le caractère de délits.

Si l'on cherche à pénétrer les motifs de cette nouvelle législation, ce n'est pas aux travaux préparatoires du Code pénal qu'il faut se reporter. Ils sont muets à ce sujet ou presque. Mais quand on reproche le texte présent de celui de l'an XI et que l'on constate leur ressemblance, il apparaît assez clairement que cette similitude de réglementation répond à des causes à peu près identiques, et en particulier à la croyance toujours persistante que l'arrêt du travail est un des fléaux de la vie économique d'un pays. En effet dans le rapport que le conseiller Faure présenta sur la question, celui-ci basa la nécessité de la prohibition sur le danger qui pouvait résulter de l'action collective soit des maîtres, soit des ouvriers et sur ses fâcheuses conséquences. Il exposait ainsi ses craintes. « Si d'une part on tente d'abaisser le prix de la main-d'œuvre, le salarié se sentant lésé ira chercher ailleurs un travail plus rémunérateur ; si d'autre part on provoque un mouvement de hausse dans le tarif des salaires, les patrons iront à la ruine s'ils veulent soutenir la concurrence, ou fermeront leurs ateliers (1). » Dans l'un et l'autre cas l'industrie nationale se trouve compromise ; dans l'un et l'autre cas il y aurait injuste lésion. Le meilleur moyen d'éviter ces troubles est, aux yeux du législateur, l'interdiction rigoureuse des ententes et des ligues professionnelles.

1. Archiv. parlem., 2^e série, t. X, p. 549.

Quelles conclusions tirer de cela ? « La discussion n'a pas été élevée en principe. C'est surtout un caractère policier et préventif que revêtent les articles du Code pénal. Du reste c'est une tendance commune à beaucoup d'innovations législatives de l'époque, comme par exemple l'institution du livret ouvrier qui plaçait le travailleur sous la surveillance permanente de la police. L'esprit n'en était point porté vers les ouvriers (1). »

En résumé, les coalitions sont toujours interdites, mais en les frappant à la tête d'une façon énergique et sévère le législateur a voulu en empêcher le retour !

Cette énergie et cette sévérité, il faut bien le croire, ne firent qu'exaspérer la classe ouvrière, car c'est au cours du xix^e siècle, comme nous allons le voir, que les grèves prennent leur développement intensif.

1. Deffresne. *La grève et la coalition*.

CHAPITRE III

Les Grèves depuis la Restauration jusqu'à la loi de 1864

Sous le premier Empire, par suite de l'état perpétuel de guerre avec l'étranger, par suite aussi de la stagnation de l'industrie, les coalitions se firent assez rares et c'est seulement après la chute de Bonaparte que leur développement se fait sentir et qu'elles deviennent relativement nombreuses.

Il n'est cependant pas sans intérêt de savoir comment se passaient les choses à l'époque napoléonienne lorsque par hasard un conflit éclatait entre les employeurs et leurs employés. M. L. de Lanza dans son *Paris sous Napoléon* nous donne de précieux renseignements sur la question.

Une grève se déclarait-elle ? la police faisait une enquête et quand les meneurs en avaient été découverts ils étaient immédiatement mandés à la préfecture.

Ces visites forcées à la préfecture étaient un des procédés en faveur. Les chefs supposés de la coalition étaient invités à se rendre rue de Jérusalem où, soit par la persuasion, soit par l'intimidation, on

avait bientôt triomphé de leur résistance, de sorte que, de retour parmi leurs camarades ils se hâtaient de prêcher la reprise du travail.

La plupart de ces grèves éclataient spécialement parmi les ouvriers employés aux travaux publics.

Les ouvriers du pont d'Austerlitz, qui étaient payés 32 sous par jour, demandèrent une augmentation ; la police arrêta « deux des chefs de coalition ». « On espère, écrivait Dubois, que cet exemple ramènera les hommes égarés... » De 1805 à 1807, on ne compta pas moins de cinq tentatives de grève parmi les ouvriers occupés aux travaux du Louvre, toutes tendant à faire augmenter de quelques sous leur maigre salaire quotidien ; la police y mit fin à coups d'arrestations pratiquées au petit bonheur.

En 1810, certains démêlés des ouvriers charpentiers avec les entrepreneurs eurent un retentissement qui provoqua la mauvaise humeur de Napoléon. M. de Lanza nous apprend que, sur l'ordre de l'empereur, un conseil fut réuni pour prévoir et empêcher le retour des faits de coalition. Il en sortit une réglementation minutieuse et draconienne de la durée du travail et du chiffre des salaires, qui fit l'objet d'un décret. Ce décret signé, Napoléon se ravisa et le retira pour « le revoir dans un moment de loisir ».

Et les choses en restèrent là.

Dès 1817 les ouvriers chapeliers de Lyon quittent leurs ateliers et organisent une ligue pour amener une majoration du prix de la main-d'œuvre. En 1822 on signale à Paris un mouvement analogue des char-

pentiers que le préfet de police qualifie « de manifestation coupable tendant à faire cesser le travail dans le but de se procurer une augmentation de salaire ». En 1831 et 1834 la population ouvrière lyonnaise s'agite de façon tellement alarmante, les canuts mènent la révolte et c'est par les armes qu'on doit les réduire. En 1832 et 1833 les charpentiers de Pec réclament la réduction de la journée de travail à dix heures et pour amener les maîtres à capituler ils déclarent la grève. A la même époque les tanneurs de Marseille prennent des mesures semblables pour faire aboutir de nouveaux tarifs.

Et dès lors les coalitions vont toujours croissant en nombre et en violence. Il ne se passe pas d'année sans qu'on ne remarque l'effervescence ou la turbulence d'un corps de métier quelconque. Si Paris est le centre de l'agitation, la province n'a rien à lui envier. Ce sont les compagnons fileurs de Tourcoing qui en 1842 — sans grand succès comme d'ailleurs presque toutes les manifestations de l'heure — arrêtent brusquement la production. L'année suivante c'est au tour des cordonniers de Mende, des blanchisseurs de Rueil, des chapeliers de Lyon, des tisserands de Reims de continuer la lutte engagée contre les patrons.

Et il en est ainsi pendant tout le règne de Louis-Philippe. C'est alors que commence cette suite ininterrompue de grèves, dont le nombre s'est considérablement accru à mesure qu'elles avançaient vers notre siècle. Jadis les historiens comptaient à peine

dans l'espace d'un lustre une centaine de ligues et d'ententes ouvrières ; aujourd'hui ces chiffres paraissent insignifiants : c'est par plusieurs centaines qu'il faut énumérer celles d'une unique année ; et si de 1826 à 1850 on remarque 279 coalitions, au cours de 1906 seul il y en a 1.309.

Que faisait le pouvoir en présence de cette agitation constante des classes salariées ? Si on s'en rapporte uniquement aux statistiques publiées depuis 1825 par le Ministère de la Justice il apparaît que la répression était énergique et impitoyable. En effet jusqu'en 1847 on relève 7.748 poursuites pour violation des articles 415 et 416 du Code Pénal et 4.446 condamnations à la peine de prison. Cependant, comme l'affirme M. Levasseur (1), « le parquet ne recherchait pas ces procès, il laissait volontiers sommeiller la loi tant que des faits publics de violence ne se produisaient pas ; c'est ainsi que des coalitions patentes duraient des mois entiers avant qu'il en saisît les tribunaux ». Tout ceci nous porte à supposer un caractère extrêmement violent aux manifestations ouvrières, caractère qui explique la rigueur apparente avec laquelle sont appliquées les pénalités du Code.

Mais l'esprit populaire, alimenté des nouvelles doctrines socialistes, et frappé de l'inégalité de traitement qui existe entre patrons et ouvriers, supporte mal les mesures répressives atteignant les travailleurs

1. Levasseur, *Id.*, II, p. 270.

et leurs coalitions alors que les entrepreneurs parviennent à se soustraire aux sévérités de la loi. M. de Tocqueville (1) s'alarmait de cette mentalité qu'il estimait pleine de dangers et pressentant les événements qui allaient se succéder, il disait peu de jours avant la Révolution de 1848 : « Ne voyez-vous pas qu'il se répand dans le sein (des classes ouvrières) des opinions, des idées qui ne vont pas seulement à renverser les lois, tel ministère, tel gouvernement, mais la société même, à ébranler les bases sur lesquelles elle repose aujourd'hui... et ne pensez-vous pas que, quand de telles opinions prennent racine, quand elles se répandent d'une manière générale, quand elles descendent profondément dans la masse, elles amènent tôt au tard, je ne sais pas quand, je ne sais pas comment, mais elles amènent tôt ou tard les révolutions les plus redoutables. »

Cette prédiction allait se réaliser plus tôt qu'on ne pouvait le penser. Lorsque la Révolution de février éclata, ce furent les populations salariées que le régime nouveau choisit comme soutien. On peut croire alors que les rôles allaient être renversés et que les faveurs de la loi allaient se détourner des patrons pour se porter vers les ouvriers. Le Gouvernement provisoire établit le principe du *droit au travail* et créa par conséquence des ateliers nationaux destinés à fournir de la main-d'œuvre à ceux qui ne peuvent en

1. Séance du 28 janvier 1848. Discours de l'adresse. *Moniteur*, 1848, p. 121.

trouver ailleurs. Cette institution qui devait être éphémère, ne fit qu'accroître le nombre des grèves. Car les ateliers en question devinrent non seulement le refuge de tous ceux qui manquaient d'ouvrage et l'abri de tous les oisifs de Paris et de la province, mais encore le centre des grévistes de jour en jour plus nombreux. Ces derniers en effet assurés contre la faim pouvaient désormais sans crainte soutenir la lutte contre les patrons et émettre des prétentions toujours plus exagérées. C'est ainsi que les ouvriers en papiers peints ayant demandé une augmentation de salaire et ne l'ayant pas obtenue, firent fermer les ateliers et entraînant à leur suite ceux de leur industrie se dirigèrent sur les ateliers nationaux pour y attendre la fin de la résistance patronale. D'autres corps de métiers imitèrent cet exemple, si bien que M. de Falloux pouvait dire — faisant allusion à la masse considérable d'artisans qui, faute d'organisation, faute surtout d'emplois, ne pouvait être utilisée par l'État, et était entretenue quand même à ses frais — que l'essai de réalisation pratique du *droit au travail* avait pour ainsi dire amené une grève permanente organisée à 176.000 francs par jour (1).

En proclamant le droit au travail, la Révolution de 1848 se promettait également de faire disparaître l'inégalité légale des maîtres et des salariés. Aussi dès le début de l'Assemblée Constituante le citoyen Marin présenta-t-il un projet tendant à l'abrogation

1. Rapporté par Vaillé, *Les coalitions ouvrières et patronales*.

pure et simple des articles 414, 415, 416 du Code pénal et au retour au droit commun pour les seules violences qui pourraient résulter de la mise en œuvre d'une coalition. Chargé de rédiger un rapport sur la question, M. Rouher se montra hostile à un remaniement aussi radical des lois en vigueur ; et quoique partisan lui aussi d'une réforme ayant pour but d'établir un régime commun aux ouvriers et aux patrons, il en chercha la solution dans une simple modification des articles visés. A ses yeux toutes les coalitions — qu'elles viennent des entreprises ou qu'elles viennent des prolétaires — présentent autant de danger les unes que les autres. Elles peuvent en effet, comme le cas s'est souvent produit, être injustes ou tyranniques ou entreprises dans un esprit de haine. Il convient donc d'en maintenir la prohibition et de les frapper d'une peine de prison égale pour tous et variant de six jours à six mois, mais seulement dans les cas où l'objet poursuivi serait un abus ou une injustice.

A la discussion du projet, le 24 août M. Rouher disait en résumant les débats : l'égalité des traitements entre patrons et ouvriers étant admise, trois systèmes sont en présence (1) :

1° Celui de M. Sevaistre qui propose de réprimer toute espèce de coalition.

2° Celui de MM. Morin et Wolowski qui tend à légitimer la coalition et à ne poursuivre que les violen-

1. Hamelet, *Introd histor. La grève devant la loi et les Tribunaux.*

ces et les menaces auxquelles elle peut donner lieu.

3° Celui du bureau : qui consiste à poursuivre les coalitions mais seulement dans le cas où elles viseraient un but injuste et abusif.

L'Assemblée hésita longtemps et finit par renvoyer le projet au Comité de législation. Il revint encore par deux fois devant elle mais toujours sans résultat. Par deux fois on le remania et deux Commissions successives essayèrent vainement de prévenir les critiques.

La première de ces Commissions proposait « la liberté des coalitions » et Béranger, qui avait rédigé le rapport, s'expliquait ainsi sur la question : « Dans les conditions les plus modestes le maître concentre en lui seul la force d'une association véritable envers les ouvriers qu'il emploie... il faudrait donc pour que les conditions fussent égales qu'on permit aux ouvriers de s'unir entre eux pour débattre avec lui le prix des salaires (1). » Ce qui demeure interdit ce sont les menaces, les actes de violence et la violation des délais d'avertissement et de congé.

La seconde Commission présenta un système plus complexe. Elle se prononçait également pour la liberté des coalitions, mais elle y mettait une condition : celles-ci ne devaient être entachées ni de voies de fait, ni de manœuvres frauduleuses. Ce qui compliquait singulièrement les choses c'est qu'elle donnait au Conseil des prud'hommes le pouvoir d'apprécier le caractère répréhensible ou non de ces actes.

1. Compte rendu de la séance de l'Assemb. Nation., t. VI p, 379,

Ce projet pas plus que le précédent ne rallia les suffrages de l'Assemblée Nationale, si bien qu'elle se sépara sans avoir rien décidé. Il appartenait à l'Assemblée législative qui lui succéda de résoudre la question. Celle-ci — après que MM. Doutre, Greppo et Benoit eurent déposé un projet tendant à l'abrogation des articles 414, 415 et 416 du Code pénal — institua un bureau spécial dans le but de trouver une solution.

M. de Vatimesnil chargé du soin de rédiger le rapport ne se montre pas favorable à la proposition qui venait d'être formulée, et l'abandonnant entièrement il proposa une autre réforme. Se fondant également sur le principe de l'égalité entre patrons et ouvriers, il est d'avis que toutes les coalitions patronales ou ouvrières, accompagnées ou non de violences et de menaces — étant dangereuses au même degré, — soient mises sur le même rang, soient déclarées illécites toujours et dans toutes circonstances et soient frappées d'une seule et unique pénalité. Ce qui motivait cette attitude hostile de la Commission c'était la crainte des conséquences fâcheuses que pouvaient entraîner les grèves après elles : les entraves apportées à la liberté du commerce et de l'industrie sont cause « de perturbations graves pour le pays, de la suspension de la production, de la diminution du revenu général, et de l'émigration des commandes à l'étranger ».

En définitive le délit de coalition est maintenu, mais comme l'égalité de traitement entre employeurs

et salariés est à la base du projet, l'unification des sanctions est ainsi établie : les condamnations à la peine d'emprisonnement voient leur minimum réduit à six jours, leur maximum porté à trois mois, et le taux le plus bas de l'amende est ramené à 16 francs.

Après une longue discussion l'Assemblée décida de passer à une seconde délibération.

Morin, soutenu par F. Bastiat et Sainte-Beuve, déposa un amendement dont les tendances gardaient le milieu entre le système de l'absolue liberté des coalitions et celui de la Commission. Invoquant l'inégalité matérielle et tangible existant entre les agissements des patrons facilement inaperçus et ceux de l'ouvrier toujours poursuivis devant les tribunaux, il demanda la liberté des coalitions — selon lui, seul moyen de rétablir l'équilibre — mais proposa de poursuivre les actes de violence qui parfois les accompagnent. « En ce cas seulement, s'écriait-il : que les ouvriers soient traduits devant la justice et que le procureur de la République leur dise : « Nous ne vous poursuivons pas parce que vous vous êtes coalisés, vous étiez parfaitement libres ; vous avez demandé une augmentation de salaire, nous n'avons rien dit ; vous avez voulu le chômage, nous n'avons rien dit ; vous avez cherché à agir par la persuasion auprès de vos camarades et nous n'avons rien dit ; mais vous avez employé les armes, la violence, les menaces, alors nous vous avons traduits devant les tribunaux. » L'ouvrier que vous poursuivrez ainsi courbera la tête parce qu'il aura le sentiment de son

tort et qu'il reconnaîtra que la justice de son pays a été impartiale et juste (1). »

F. Bastiat et Sainte-Beuve insistèrent et firent encore ressortir les défauts de la nouvelle loi dont le but était de rétablir l'égalité entre deux classes jusqu'ici traitées de façon différente et qui en réalité arrivait à cet étrange résultat de ne rien changer à la condition de l'ouvrier. Toutes les coalitions étant désormais délictueuses, celles qui ne pouvaient se dissimuler étaient seules atteintes.

Néanmoins l'Assemblée passa outre à ces objections, se rangea à l'opinion de M. de Vatimesnil et vota la simple réforme des articles en cause, qui furent à partir de ce moment ainsi rédigés :

Art. 414. — « Sera punie d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 à 3.000 francs : 1° toute coalition entre ceux qui font travailler, tendant à forcer l'abaissement des salaires, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution. 2° Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre avant ou après certaines heures et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution. Dans le cas prévu par les deux paragraphes précédents, les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux à cinq ans. »

1. *Moniteur Universel*, 18 novembre 1849.

Art. 415. — « Seront punis de la peine portée par l'article précédent et d'après les mêmes distinctions, les directeurs d'ateliers et les entrepreneurs d'ouvrages et les ouvriers qui, de concert, auront prononcé des amendes autres que celles qui ont pour objet la discipline intérieure de l'atelier, des défenses, des interdictions ou toutes propositions sous le nom de damnations et sous quelque qualification que ce puisse être, soit de la part des directeurs d'ateliers ou entrepreneurs contre les ouvriers, soit de la part de ceux-ci contre les directeurs d'ateliers ou entrepreneurs, soit des uns contre les autres. »

Art. 416. — « Dans les cas prévus par les deux articles précédents les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus. »

Cette loi est-elle un progrès sur le Code pénal ? Il est certain que le patron a perdu le bénéfice de l'appréciation jurisprudentielle, ses coalitions étant toutes considérées comme abusives et injustes ; mais cela lui importait peu. Ne pouvait-il pas, comme par le passé, dissimuler ses agissements ? Les statistiques établies depuis 1880 nous montrent bien que malgré les dispositions présentes, le nombre de poursuites dirigées contre les chefs d'entreprises était infime (1). Mais si d'une part l'ouvrier obtenait la vaine satisfaction de savoir que la peine dont il

1. Defresne : *La grève et les coalitions*

était frappé serait éventuellement la même pour les maîtres, que les défenses jusqu'ici à lui seul adressées et relatives aux damnations seraient étendues aux patrons, quel avantage réel retirait-il, d'autre part, pour son propre compte ? On peut dire, sans exagération, qu'en manière d'avantages il n'en retirait aucun et que si les choses avaient tant soit peu changé, ce n'était pas à son profit. Jadis il n'était pas soumis à l'amende, aujourd'hui il n'y échappait plus ; et cette peine venait encore s'ajouter à celle de l'emprisonnement. Comme le remarque M. Vaillé, « l'égalité avait été faite non en élevant les coalitions ouvrières aux avantages des coalitions patronales, mais en abaissant celles-ci aux inconvénients de celles-là (1). »

Aussi cette loi fut-elle assez mal accueillie et ne tarda-t-elle pas à devenir impopulaire en raison de l'application stricte et rigoureuse qu'en fit la jurisprudence. La Cour de cassation alla même jusqu'à déclarer injuste et délictueux l'abandon d'un atelier par des ouvriers papetiers, survenu cependant après la signification régulière de leur congé et l'observation des délais d'usage (2).

Les grèves cependant ne cessèrent pas et une statistique officielle du ministère de la Justice déclare dans le laps de temps qui s'écoule de 1853 à 1862, 749 coalitions ouvrières et 89 coalitions patronales

1. Vaillé : p. 203. *Les coalitions ouvrières et patronales*.

2. Cass., 24 février 1859. S.1859.1.630.

poursuivies jusque devant les tribunaux et 1.427 commencements d'instruction. Si l'on rapproche ces chiffres de ceux relevés pendant les vingt-cinq années qui précèdent on s'aperçoit que le nombre des actes de concert a fait plus que doubler.

En remontant encore plus haut dans l'histoire on constate, contrairement à l'attente du législateur, que les défenses apportées au libre exercice de la coalition n'ont jamais produit l'effet prévu. Au lieu de décroître sous le coup des interdictions incessantes, la résistance des classes ouvrières s'énerve et s'exaspère. L'agitation, au lieu de diminuer, augmente d'intensité.

Or puisque à mesure que l'on s'efforçait de réprimer le mal, celui-ci allait en empirant, ne fallait-il pas abandonner l'ancienne méthode pour mettre à l'essai un système différent et tâcher de trouver, dans une réglementation plus large et dans le relâchement complet de toutes les entraves, un remède pour le guérir et prévenir ainsi pour les temps futurs ces conflits perpétuels entre les salariés et les chefs d'entreprises ?

Le second Empire essaya de ce moyen. Il fut lui aussi trompé dans ses espérances. Car depuis, les coalitions sont parvenues à un tel degré d'intensité qu'elles ont même dépassé les prévisions des plus pessimistes.

CHAPITRE IV

Les grèves depuis la loi de 1864 jusqu'à nos jours.

Dès 1858, le Gouvernement impérial se préoccupait déjà de la situation faite aux ouvriers par la loi de 1849 et ordonnait une enquête à ce sujet ; mais celle-ci est demeurée infructueuse et les résultats auxquels elle a abouti ne nous sont jamais parvenus (1). Quelques années plus tard, en 1862, M. Damiron fit de louables efforts pour déterminer au sein des Corps législatifs une évolution en faveur de la liberté des coalitions. Il n'y réussit pas.

Devant cette inaction des pouvoirs publics, quelques citoyens essayent d'apporter remède, signent et déposent sur le bureau du Sénat une pétition tendant elle aussi à demander une législation plus libérale sur la question des concerts entre patrons et prolétaires. M. Fourcade-Laroquette, chargé de l'examen de la requête, conclut au rejet.

Cependant les tribunaux devenaient pour la plupart moins sévères et moins rigoureux, répondant ainsi en quelque sorte aux vœux qui avaient été

1. Vaillé. *Loc. cit.*

exprimés. Dans l'opinion et la pratique on remarquait une hostilité très nette contre la loi de 1849. Et si l'on se rapporte à un mémoire adressé à l'Empereur, voici ce qu'on y lit : « Tantôt les industriels déclinaient l'appui de la loi et au lieu d'invoquer une répression prompte et énergique s'en fiaient aux conseils que le temps seul peut donner aux ouvriers. Tantôt les magistrats eux-mêmes, dans la crainte d'augmenter l'irritation et de rendre les rapprochements plus difficiles, retenaient dans leurs mains les armes que la loi leur avait données et s'abstenaient de toute intervention répressive... Puis dans les cas rares où les tribunaux étaient saisis on a vu maintes fois après une longue procédure, après un grand appareil judiciaire, les magistrats prononcer de très légères condamnations qui semblaient presque protester contre l'existence du délit qu'ils auraient dû réprimer pour obéir à la loi. Et enfin à peine ces condamnations étaient-elles prononcées, que la clémence de l'Empereur, d'accord avec la conscience publique, s'étendait aussitôt sur les condamnés. Que résulte-t-il de cet état de choses ? Que nous n'avons en cette matière ni les avantages d'une législation pénale empreinte de sévérité, ni l'honneur ni le bénéfice d'une législation libérale (1). »

De cet état de choses ressortait le besoin bien net d'une législation nouvelle plus conforme aux tendances actuelles. Les règlements en vigueur ne s'adap-

1. Rapport adressé à l'Empereur en 1863 par les ministres de la justice et des travaux publics.

taient plus et n'étaient plus appliqués selon leur esprit. Ce fut l'Empereur lui-même qui prit l'initiative de la réforme et qui, le 5 novembre 1863, à l'ouverture de la session législative, l'annonça dans son discours.

Le Conseil d'État elabora aussitôt un projet dont l'exposé des motifs fut confié à l'un de ses membres les plus éminents, le conseiller Cornudet. Celui-ci faisait une différence capitale entre les coalitions pacifiques, qui ne sauraient être poursuivies et les coalitions violentes qu'on ne saurait tolérer. Il s'exprimait en ces termes : « La réforme, que nous proposons, repose sur une double distinction à établir entre les coalitions accompagnées de violences et les coalitions simples qu'il vaut mieux appeler *concert et union de ceux qui travaillent ou font travailler et qui s'entendent librement pour fixer les conditions de travail*. En conséquence, peines sévères contre ceux qui par la menace, la violence ou par des moyens quelconques d'intimidation, par manœuvres, dons ou promesses coupables provoquent et souvent contraignent les ouvriers et les patrons à la coalition ; peines sévères contre les auteurs de faits coupables et d'attentats à la liberté du travail qu'énumère l'article 415. Mais suppression des peines portées jusqu'ici contre ceux, ouvriers ou patrons qui volontairement, sans agitation, sans troubles, sans attentat à la liberté d'autrui, s'entendent et prennent des résolutions communes sur les prix et les conditions du travail... Car les coalitions simples ne seront plus punies. Incontestablement, si l'on se borne à examiner l'acte

de concert et de la résolution comme pris en lui-même et dans sa moralité, il n'est pas admissible qu'il puisse être considéré comme un délit punissable ». Et il concluait : « Alors même qu'elles sont exemptes de violences, les coalitions ont toujours de douloureuses conséquences pour les ouvriers qui y ont recours, car la perte des salaires qui en est le résultat est pour eux une perte toujours irréparable et sans compensation. Aussi notre espoir est-il que la loi qui vous est proposée aura pour conséquence définitive de rendre les coalitions d'ouvriers plus rares » (1).

Ce projet ne fut pas accueilli aussi bien qu'on aurait pu s'y attendre. Au Palais-Bourbon où les critiques furent assez vives on reconnaissait que la législation en vigueur ne répondait plus aux besoins du moment, mais on n'avait qu'une confiance médiocre dans le remède proposé. Aussi se mit-on en quête d'une solution meilleure. On imagina un système et on le soumit au Conseil d'État qui le repoussa. Voici en quoi il consistait : dans le but de prévenir les conflits industriels, toute coalition était déclarée délictueuse sauf quand il y avait eu tentative de conciliation et que cette tentative n'avait pas abouti. Ce qui revenait à donner une liberté sous condition, aux actes de concert.

Devant l'échec de cette proposition on chercha un autre moyen de remédier à l'état de choses. On crut trouver la clef du problème dans une résolu-

1. Rapport du cons. Cornudet, *Mélanges*, Valette, t. XXV.

tion nouvelle. Désormais toute suspension de travail sera illicite si les délais de préavis et de congé, institués par la coutume ou la convention, n'ont pas été observés (1). Sur ces entrefaites, M. E. Ollivier, grâce à l'appui de M. de Morny, fut admis au sein de la Commission chargée de l'étude de la réforme et, nommé rapporteur. Il élaborait alors un projet de loi ainsi conçu :

« Article premier. — Les articles 414, 415 et 416 du Code pénal sont abrogés. Ils sont remplacés par les articles suivants :

« Art. 414. — Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 16 à 3.000 francs ou de l'une des deux peines seulement quiconque à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou maintenir une cessation concertée du travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse du salaire, ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail.

Art. 415. — « Lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté, les coupables pourront être mis par le jugement ou l'arrêt sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.

Art. 416. — « Seront punis d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 à 500 francs, ou de l'une des deux peines seulement tous ouvriers, patrons et entrepreneurs d'ouvrage,

1. De la Gorce. *Hist. du second Empire*, vol. IV, p. 285.

qui à l'aide d'amendes, défenses, proscriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté auront porté atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. »

Art. 2. — « Les articles 414, 415 et 416 ci-dessus sont applicables aux propriétaires et aux fermiers ainsi qu'aux moissonneurs et ouvriers de la campagne.

« Les articles 19 et 20 du titre II de la loi du 28 septembre-6 octobre 1791 sont abrogés. »

Il résulte de la rédaction nouvelle des articles du Code que le délit de coalition n'existe plus. En effet il n'en est fait mention nulle part. Les peines qui l'accompagnaient disparaissent. Cela revient à dire : ce qui jadis était défendu est désormais permis !

C'était d'ailleurs le but auquel visait M. E. Ollivier. Celui-ci ne voulait nullement une modification, un remaniement, mais une abrogation complète des anciennes interdictions. Les pages qu'il consacre à ce sujet, dans son *Histoire de l'Empire libéral* et le rapport qu'il rédigea, ne laissent aucun doute à cet égard. Toutes les coalitions sont admises, dit-il, et l'on doit « les admettre toutes à la condition toutefois que personne ne soit contraint d'y participer par la fraude ou par la violence (1) ». La hardiesse de cette réforme était bien plus grande que celle proposée par le Corps législatif. L'une voulait seulement distinguer parmi les actions de concert et n'en tolérer, encore à contre-cœur, qu'une certaine catégo-

1. E. Ollivier. *L'Empire Libéral*, t. 6.

rie. L'autre n'admettait aucune différence et ne faisait aucune distinction. La liberté sera complète ; légitime ou tyrannique, accompagnée de voies de fait ou se déroulant dans le plus grand calme, l'entente entre ouvriers ou patrons ne constituera plus jamais un acte punissable. Et le rapporteur s'exprimait ainsi, en s'expliquant sur ce point : « On a bien, dit-il, proposé de distinguer entre les coalitions justes et les coalitions abusives. Nous n'avons pas admis cette distinction ; abusive ou non, juste ou injuste, la coalition est permise. D'autres ont demandé que la séparation fût établie entre les coalitions factices, violentes et frauduleuses et les coalitions naturelles, paisibles et sincères et que les secondes étant licites les autres ne le soient pas. Nous n'avons pas davantage adopté cette distinction ! La coalition factice, violente et frauduleuse ne tombera pas plus sous le coup de la loi que la coalition naturelle, paisible et sincère. Les auteurs des violences et des fraudes seront poursuivis et punis ; la coalition sera respectée. »

Mais si d'une part on abrogeait le délit de coalition et que de ce fait celui-ci ne pouvait plus être poursuivi, comment punirait-on d'autre part les actes de violence ? Retournerait-on au droit commun comme le proposait M. Jérôme David et avec lui M. Jules Simon ? Non. On créa un délit spécial, celui d'atteinte à la liberté du travail. Désormais sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans, et d'une amende variant de 16 à 3.000 francs tout individu qui par une contrainte matérielle et physique aura empêché

un ouvrier d'accomplir son ouvrage, de se rendre à son atelier.

Cette contrainte peut consister en violences et en menaces. Elle peut être le fait d'une collectivité ou d'un individu. Lorsque la violence est purement individuelle, elle constitue une atteinte peu grave et par conséquent ne sera frappée que d'une seule des deux pénalités citées plus haut. Lorsqu'au contraire elle dérive d'une « entente formelle », d'un plan concerté, le juge a la faculté de placer le condamné pendant un certain temps sous la surveillance de la haute police.

A côté des atteintes matérielles il en est d'une autre espèce et d'un ordre uniquement moral. Ce sont les amendes, interdits, prohibitions, formulés contre ceux qui ne veulent point faire partie d'une coalition. Ces agissements en quelque sorte professionnels sont prévus et punis par la loi, mais de peines plus légères. Encore faut-il la réunion de deux conditions : d'abord la mise à l'index doit être le résultat d'un *concert* et doit ensuite porter véritablement atteinte au libre exercice de l'industrie (1).

Ces dispositions semblaient suspectes aux membres de l'opposition, partisans convaincus du retour au droit commun ; aussi ne cachaient-ils pas leur grande défiance contre le projet de M. E. Ollivier, et particulièrement, contre le délit nouveau d'atteinte à la liberté du travail et l'article 416 modifié. Pour eux la présente réglementation n'était qu'un

1, E. Ollivier. *Emp. Libéral*, p. 519, t. 6,

leurre, une façon habile d'accorder un droit et de le retirer en même temps. Cela ressort d'une manière très nette des débats de la Chambre. M. Jules Simon disait en effet : « Si la loi n'a pour objet que de protéger les ouvriers qui veulent travailler contre ceux qui ne le veulent pas, elle est inutile, car la loi punit toutes les formes de contrainte et de fraude que peuvent employer les organisateurs d'une coalition ; aussi bien ce n'est pas son but. Son but véritable est, en permettant la liberté de coalition, de la supprimer. Elle retient ce qu'elle paraît donner. Son seul changement c'est que la coalition s'appellera le plan concerté. Désormais on pourra se coaliser, on ne pourra plus se concerter. La loi rendra toute coalition désormais impossible (1). » Quant à Jules Favre, il partageait aussi cette façon de penser et n'avait qu'une médiocre confiance dans le changement proposé. « La loi offre, disait-il, plus d'inconvénients que la loi ancienne ; elle ne réalise pas un progrès ; elle n'autorise qu'une coalition théorique, métaphysique, une coalition de sages, car les atteintes qu'elle punit sont le cortège obligé de toute coalition et les punir c'est interdire en fait les coalitions qu'on a autorisées en principe. L'article 416 punit les proscriptions, les interdictions ; or il n'y a pas de coalition s'il n'y a pas d'interdictions et de proscriptions. Si elles sont une nécessité de la coalition elles ne sauraient être coupables, ou bien il faut renoncer à cette déclaration

1. E. Ollivier, *id.*, p. 436, t. 6.

pompeuse que les coalitions sont permises quand en réalité elles sont défendues par la loi (1). »

Mais le rapporteur ne se laissait pas atteindre par de pareilles objections, et s'efforçait de les écarter. Il affirmait que la loi était loyale, qu'elle tiendrait ce qu'elle promettait, et en se résumant prononçait ces paroles : « Quoi qu'il arrive au cours d'une coalition elle ne sera jamais arrêtée ou interdite. La justice ne procédera que contre ceux qui exerceront une pression morale sur les autres pour les contraindre à les suivre. Et de quel motif les incriminera-t-elle ? du délit de coalition ? Non ! du délit d'atteinte à la liberté du travail. Elle recherchera ceux-là seulement qui se seront spécialement concertés pour prononcer des amendes ou des interdictions et non les participants à la coalition ayant ignoré cette entente spéciale, ou n'y ayant pas encouru. Tout l'article 446 sur lequel les esprits faux ou sectaires ont tant déraisonné repose sur cette idée qu'interdire à soi-même le travail est un acte licite, que l'interdire aux autres est un acte de tyrannie : il permet l'acte de liberté, il punit l'acte de tyrannie (2). »

Et afin d'expliquer la raison du non retour au droit commun et en général les dispositions rigoureuses prises contre le délit nouveau, M. E. Ollivier faisait ressortir les conséquences néfastes que pouvait provoquer l'arrêt de la production à l'encontre des ouvriers pères de famille : « Si un ouvrier est blâmable

1. E. Ollivier, *id.*, p. 446, t. 6.

2. E. Ollivier, *id.*, p. 546.

de frapper un de ses camarades dans une rixe, ne l'est-il pas plus encore de le frapper pour que malgré lui il quitte l'atelier, qu'il livre à la misère une femme, des enfants ? La violence ou la menace dirigée contre le travail ne produit-elle pas aussi plus de dommage social que n'en occasionne la violence ou la menace d'un mouvement de colère (1) ? »

Malgré l'opposition de la Gauche, qui combattit âprement le projet de la Commission et n'admettait que l'abrogation pure et simple ; malgré l'opposition de M. Seydoux qui prédisait — sa prédiction s'est bien réalisée — que « le principe de la coalition une fois admis il serait impossible d'en empêcher l'application et les abus ; qu'il se trouverait bientôt des professeurs de grèves comme nous avons eu des professeurs de barricades » ; les articles 444, 445 et 446 furent modifiés dans le sens indiqué par le rapporteur. Le 27 mai 1864 l'ancienne législation disparaît et le texte nouveau est inséré dans le Code pénal.

En résumé, la coalition, ayant perdu son caractère illicite, prend enfin sa place à côté des autres droits. Patrons et ouvriers peuvent désormais librement se mettre d'accord, se concerter, dans le but de discuter en commun ou de débattre les conditions du travail ou dans tout autre but, sans avoir à redouter les rigueurs du législateur ; exception faite pour les atteintes à la liberté du travail. C'était donc un progrès considérable sur le passé et si la loi nouvelle

1. Rapport de M. E. Ollivier sur le projet de réforme.

ne garantissait pas d'une manière suffisante — comme le prétendaient les ennemis de la réforme — le libre jeu des actions de concert, elle ne constituait pas moins un solide point d'appui pour des modifications futures, une étape importante vers cet affranchissement des ententes ouvrières que niaient si fort J. Favre avec J. Simon. Et comme le remarquait M. E. Ollivier, il convenait de se contenter de ce qu'offrait le Gouvernement puisque c'était un mieux et que rien ne faisait désespérer de l'avenir (1).

C'est la dernière évolution de notre droit en ce qui concerne les coalitions. Longtemps et à travers tous les bouleversements de l'histoire l'interdiction absolue s'était toujours maintenue. Et d'abord le travail avait été serf et par conséquent privé de ce caractère de liberté qui rend la résistance possible. Dans la suite, les ouvriers étroitement réglementés par les statuts des corporations, placés sous l'autorité royale qui se réservait le droit d'intervenir dans l'élaboration des règlements comme dans leur application, ne pouvaient se concerter pour provoquer une hausse des salaires ou obtenir un avantage quelconque, sans que leur manifestation ne prît l'aspect d'une révolte contre les pouvoirs publics.

Puis quand la Révolution vint proclamer les grands principes d'égalité et la liberté du commerce et de l'industrie, on put croire qu'avec la libre concurrence, et l'abolition des privilèges, des maîtrises et des jurandes, les coalitions, interdites jusque-là,

1. E. Ollivier. *Emp. Lib.*., t. 6.

allaient être autorisées. Il n'en fut rien. Dans la crainte de voir se développer des sociétés et renaître les corporations disparues, on interdit les actions de concert, et les ententes de toutes sortes qui constituaient en quelque sorte des associations temporaires. Napoléon I^{er} maintint ces interdictions en les faisant peser plus lourdement du côté de l'ouvrier, et lorsqu'en 1849 on voulut rétablir l'équilibre entre les patrons et les salariés, on le fit en maintenant l'interdiction des coalitions et en les mettant toutes sur le même rang. Ce n'est qu'en 1864 que le législateur, revenant au principe de la liberté du commerce et de l'industrie et voulant mettre ce principe en accord avec la loi, modifia celle-ci et autorisa enfin le libre jeu de la coalition.

Mais cette loi nouvelle, comme l'avaient remarqué ses adversaires, ne prévoyait pas tout. Les ouvriers à qui on venait de reconnaître le droit de se concerter et qui se voyaient munis théoriquement d'une arme légale contre la baisse des salaires ne pouvaient en réalité user de cette prérogative. En effet, selon le décret du 25 mars 1852, nulle réunion ne pouvait avoir lieu sans une autorisation préalable. L'Administration ayant un pouvoir d'appréciation discrétionnaire pouvait à son gré et sans fournir aucune raison accorder ou refuser la permission nécessaire. A quoi répondait donc le droit de coalition s'il était interdit de s'assembler ? Quelle en était vraiment l'utilité pratique si l'on pouvait arbitrairement en être privé par le refus d'une permission ? Le

Gouvernement comprit qu'il ne pouvait reprendre d'une main ce qu'il donnait de l'autre, aussi créa-t-il une réglementation en harmonie avec les principes récemment établis. Dès 1866 une circulaire invite les autorités à la plus grande bienveillance, leur prescrivant d'autoriser les réunions et les assemblées toutes les fois qu'elles auraient pour but l'étude des rapports entre patrons et ouvriers et que l'ordre public ne serait pas menacé.

Mais une circulaire est un gage fragile qui ne constitue pas une garantie suffisante et il fut jugé nécessaire d'en consacrer les dispositions par un texte de loi. Celle-ci fut votée le 6 juin 1868. A l'avenir les réunions d'où les discussions politiques et religieuses seront exclues pourront être tenues sans aucune autorisation.

Si le droit de se réunir pour discuter et débattre des modifications du prix de la main-d'œuvre ou tout autre point des conditions du travail, constitue un sérieux progrès et assure désormais le bon fonctionnement de la loi de 1864, ce n'est à la vérité qu'un droit *temporaire*. Or pour que l'œuvre d'une assemblée ait une efficacité quelconque il convient que son travail soit préparé, que l'étude du sujet ait été faite à l'avance et que l'on n'ait plus à examiner et à adopter en séance que des conclusions. Il faut encore — ceci est d'une importance capitale — que la masse composant l'assemblée soit en état de comprendre et de juger sainement les sujets à elle soumis, pour les résoudre au mieux de ses intérêts.

Les questions ouvrières sont des problèmes économiques d'un ordre très relevé et très complexe qui ne peuvent être envisagés et saisis dans leur plénitude sans une préparation et une culture préalable. Laisser la solution de pareilles questions à des ouvriers pour la plupart ignorants, n'est-ce pas les laisser agir à l'encontre de leurs propres intérêts ? Il faut donc leur accorder le moyen de faire cette éducation et d'acquérir cette connaissance, si nécessaires à la parfaite compréhension des rapports du capital et du travail ? Par là ils arriveront à juger convenablement les avantages d'une grève ou ses fâcheuses conséquences.

Mais par quel moyen fallait-il réaliser ce but ? Il semblait que le groupement professionnel fût la solution indiquée. En effet c'était là un complément nécessaire des deux droits de coalition et de réunion qui venaient d'être concédés, et c'était en outre un mode de défense des intérêts corporatifs.

Un obstacle s'opposait à la réalisation des groupements professionnels, c'était la loi de 1834 qui interdisait toute association de plus de vingt personnes. On essaya bien de soutenir que le législateur en proclamant la liberté des coalitions avait entendu par là même autoriser les associations destinées à en assurer le succès.

Pourtant les travaux préparatoires indiquent assez clairement que tel n'a pas été le but de la loi de 1864. Non seulement il n'est pas question d'autoriser les associations, mais le rapport s'applique à les

distinguer des coalitions et spécifie bien que les unes ne sont pas les autres (1). Celles-ci sont passagères, celles-là ont un caractère de permanence.

La Cour de cassation jugea que le droit de coalition « implique bien le droit de se concerter, mais non celui de former des associations de plus de vingt personnes dans le but d'organiser et de diriger la coalition. De telles associations tombent sous le coup de l'article 291 du Code pénal et 1^{re} de la loi de 1834 (2) ».

Cependant, peu à peu, les pouvoirs publics fermaient les yeux sur l'existence des groupements et associations professionnelles, si bien que lors de la promulgation de la loi de 1884 qui les consacra officiellement, il y avait à Paris 237 syndicats ouvriers et 350 en province (3).

Mais le législateur ne se contente pas seulement de prendre cette mesure qui doit, dans son esprit, mieux assurer la liberté des coalitions, il veut encore y apporter des garanties nouvelles. Malgré l'opposition que fit M. Barthe, l'article 416 fut aboli, supprimant ainsi les sanctions édictées contre les mises à l'index et contre les manœuvres destinées à faire aboutir les mouvements grévistes. L'honorable député était assez pessimiste sur les conséquences de cette abrogation et redoutait que la liberté qu'on voulait ainsi assurer ne fût précisément compromise par

1. « La coalition n'est pas l'association. » Rap. d'E. d'Ollivier.

2. Cassat. crim., 23 fév. 1866. D. 1866.1.39.

3. Cité par M. Pic, p. 239.

cette réforme : « Il arrivera que les dictatures pourront s'établir. C'est faire disparaître la liberté de l'ouvrier laborieux et honnête, de l'ouvrier qui veut remplir son devoir et donner du pain à ses enfants. Nul ne pourra rester indépendant de la grève : il faudra que les malheureux ouvriers subissent le joug de la commission exécutive (1). »

Maintenant si l'on consulte les statistiques, on remarque que depuis 1864 le nombre des grèves a toujours été en croissant, donnant ainsi un démenti à la croyance et aux espoirs des législateurs.

Faut-il en déduire, avec M. Seydoux, que la loi sur la liberté des coalitions est la source de cette augmentation constante des conflits entre patrons et ouvriers ? « Selon, M. Ollivier, le reproche serait injuste ; l'accroissement inquiétant des grèves a des causes multiples, non imputables à la loi. » Ces causes sont : la cherté toujours plus accentuée de la vie matérielle qui provoque par contre-coup la hausse des salaires ; les idées d'égalité qui se répandent de plus en plus dans la classe ouvrière et la poussent à réclamer une somme de jouissances semblables à celles des patrons ; l'imprévoyance des entrepreneurs qui au lieu d'aller au devant des revendications ouvrières, attendent qu'elles se manifestent par l'arrêt du travail ; le manque d'énergie de certains industriels qui ne résistent pas jusqu'au bout, l'intervention du gouvernement qui « se mêle de ce

1. E. Ollivier, *Empire Libéral*, t. 6.

qui ne le regarde pas », sollicite, presse, uniquement préoccupé de se sortir d'un embarras passager et précipite en quelque sorte la capitulation patronale, encourageant la masse des travailleurs à recommencer de plus belle ; l'impôt progressif sur les riches « qui en réalité est un impôt sur les pauvres », car tout riche est un distributeur, un créateur de travail et chaque prélèvement fait sur ses capitaux constitue une somme équivalente qui ne pourra pas être répartie (1).

A toutes ces causes il faut en ajouter une dernière, la principale, « c'est la constitution des syndicats professionnels autorisés à se fédérer et légalement armés du droit de tyrannie sur ceux mêmes qui ne leur appartiennent pas (2) ». A la vérité ces groupements ont pris une attitude politique nettement révolutionnaire et sont arrivés à constituer de véritables foyers de troubles et d'émeute. « Sous la direction de meneurs, souvent mauvais ouvriers, imbus de théories subversives, la plupart collectivistes, les syndicats sont devenus une préparation de la révolution sociale et de la grève générale qui doit l'inaugurer (3). » Ils se sont éloignés de toute mesure de conciliation et se considèrent comme les instruments de la lutte des classes. Pour eux le patron n'est pas seulement le maître, c'est encore le bourgeois. C'est contre lui qu'ils dirigent leurs efforts et qu'ils orga-

1. E. Ollivier. *Empire Libéral*, t. 6, p. 565.

2. E. Ollivier. *Empire Libéral*, t. 6, p. 565.

3. E. Ollivier. *Empire Libéral*, t. 6, p. 565.

nisent le mouvement prolétarien. Ce mouvement prend de jour en jour plus d'importance et les grèves se multiplient de plus en plus.

Voici d'ailleurs un tableau des statistiques établies depuis 1884 :

Année 1884.	Nombre de Grèves	90
— 1885.	—	108
— 1886.	—	164
— 1887.	—	108
— 1888.	—	110
— 1889 (1)	—	321
— 1890 (2)	—	313
— 1891.	—	267
— 1892.	—	261
— 1893.	—	634
— 1894.	—	391
— 1895.	—	405
— 1896.	—	476
— 1897.	—	356
— 1898.	—	368
— 1899.	—	739
— 1900.	—	902
— 1901.	—	523
— 1905.	—	836
— 1906.	—	1.309
— 1907.	—	1.275
— 1908.	—	1.073
— 1909.	—	1.049
— 1910.	—	1.425

1. De 1884-1889, Statist. établies pour les travaux de M. Turquam.

2. Depuis 1890, *Bulletin de l'Office du travail*.

Il est facile de constater que le nombre des conflits entre le travail et le capital depuis le vote de la loi de 1884 a suivi une progression continue et presque parallèle à l'évolution des pouvoirs vers la gauche. Ceux-ci ont besoin de la classe ouvrière : celle-ci constitue le gros contingent des élections et ce n'est pas en lui étant hostile qu'ils peuvent s'assurer de ses votes.

Cette recrudescence des grèves n'a pas été sans inquiéter l'opinion publique. Dès 1892 on essayait d'instituer et d'organiser un arbitrage facultatif dans l'espoir qu'avant de recourir à la lutte, les partis en présence tenteraient une conciliation. Mais les résultats ne furent pas ceux qu'on attendait et huit ans après M. Millerand déposait un projet tendant à transformer cet arbitrage facultatif en mesure obligatoire. Il dénonçait dans son exposé des motifs l'influence des meneurs : « Parfois on voit, disait-il, *la grève d'une minorité entraîner le chômage de tout le personnel d'une usine*, malgré tous les efforts des pouvoirs pour protéger les non grévistes et faciliter l'exercice de leur droit au travail. » Il convenait donc de réagir là contre et par ce moyen de diminuer la fréquence des arrêts du travail. Pour y arriver il faudrait affranchir les ouvriers de toute contrainte et leur permettre de voter librement la cessation ou la continuation de l'ouvrage. Mais comment assurer cette liberté ? Par le vote à bulletin secret renouvelé tous les sept jours. Dès lors la grève serait obligatoire pour tous, mais sitôt déclarée, le conflit devrait être sou-

mis à des arbitres. Ce projet fut sur le moment mal accueilli de part et d'autre et n'est pas encore réalisé. Mais il en est de nouveau question aujourd'hui. Quoi qu'il en soit et malgré toute l'indulgence dont on a fait montre envers la classe des travailleurs, toute la bienveillance qu'on lui a manifestée, il semble que celle-ci ne soit pas encore satisfaite. Après avoir acquis l'égalité de traitement avec les patrons, après avoir obtenu le droit de coalition et celui d'association, il semble qu'elle veuille encore acquérir le droit à l'impunité pour tous ces faits de grève. Depuis peu il s'est même introduit dans les mœurs grévistes des actes fréquents de vandalisme, dirigés contre le matériel des usines ou les produits fabriqués et qu'on nomme « sabotage ». La « chasse au renard » a été inaugurée et élevée au rang d'une institution. Elle a été caractérisée ces temps derniers par des actes de sauvagerie et de violence tels que le sang a coulé. L'action directe devient à la mode dans le monde des salariés.

Bref, si l'on examine la situation faite à l'ouvrier par les lois consécutives de 1849, de 1864 et de 1884 on arrive à cette conclusion qu'il est aujourd'hui en état de contracter et de discuter librement, qu'il peut exercer ce droit en commun ou tout seul ; et qu'il est également libre de rechercher dans l'association la défense de ses intérêts.

En résumé, le patrimoine de l'artisan comprend : le droit de coalition, le droit d'association, et le droit à la liberté du travail ! S'ensuit-il comme on le pro-

clame, qu'il comprenne aussi un autre droit qu'on désignerait sous le nom de droit de grève ? Et s'il en est ainsi en quoi consiste ce droit, quels sont ses caractères ? C'est ce que nous allons étudier dans les chapitres suivants.

DEUXIÈME PARTIE

LA GRÈVE ET LE DROIT

Y A-T-IL UN DROIT DE GRÈVE ?

CHAPITRE PREMIER

Position de la question — La grève et ses caractères

Après avoir passé en revue les différentes phases parcourues par la législation française avant la disparition du délit de coalition, après avoir assisté à l'établissement de la liberté de concert et de la liberté syndicale, après avoir constaté le développement rapide et continu des conflits entre patrons et ouvriers depuis 1864 jusqu'à nos jours, il convient d'aborder le fond du sujet et d'examiner si la grève constitue, à proprement parler, un droit.

Jadis la question ne se posait pas. Aujourd'hui elle ne fait aucun doute pour certains, qui affirment

le droit de grève avec autant de certitude que le droit de propriété. Il ne paraît pas cependant que le débat soit aussi net et aussi clair qu'on veut bien le croire, surtout quand on le porte sur le terrain contractuel. Il est évident que sous le point de vue du droit pénal, le fait de se coaliser et de cesser le travail ne constitue pas un délit et ne saurait être poursuivi de ce chef. Mais ce qui n'est pas un délit constitue-t-il nécessairement un droit ? Et faut-il conclure de la suppression des peines édictées contre les actes concertés que le législateur a voulu modifier les effets civils du contrat de louage ? En un mot existe-t-il un droit de grève et ce droit est-il conciliable avec les principes des conventions ?

Tel est l'objet de cette seconde partie.

Après avoir analysé le fait de grève en lui-même, pour en noter les caractères et en tirer une exacte définition, il faudra étudier les différents cas en présence desquels ce fait peut se trouver en conflit avec un contrat, les conséquences qui en résultent ; et enfin les diverses théories émises à ce sujet. Nous verrons alors s'il y a lieu de penser que le droit de grève est un droit absolu. Nous resterons ainsi dans le domaine exclusif du droit civil et c'est en lui seul que nous chercherons une solution. Le procédé est peut-être critiquable et donne lieu à des objections. Comme l'a si justement remarqué M. Colin (1), ce n'est pas au Code civil, qui est par excellence le code de l'in-

1. Note Dalloz, 1907, Cass., 1. 369.

dividu, qu'il faudrait demander de résoudre les problèmes de la collectivité. Les rédacteurs de 1804 n'avaient point prévu que leur œuvre jouerait un rôle pour lequel ils ne l'avaient pas destinée. Mais alors que convient-il de faire ? Faut-il recourir à la loi de 1864 qui vise les masses pour solutionner les conflits contractuels du capital et du travail ? Il semble que non. L'opinion de la Cour de cassation est de cet avis lorsqu'elle dit : « la loi du 25 mai 1864 « est une loi de droit pénal et *non de droit civil*, elle « a aboli les peines qui, dans le Code pénal, attei-
« gnaient le fait de la coalition ouvrière, *mais elle*
« *n'a aucune conséquence sur les effets civils de l'en-*
« *gagement de l'ouvrier* ». Bien plus, nous avons un texte législatif qui ne laisse point de doute sur la façon dont doivent être envisagés les rapports juridiques des entrepreneurs de travaux et de leur personnel : c'est la loi du 2 juillet 1890.

Cette loi dans son article 2 s'exprime de la sorte : « Le contrat de louage d'ouvrage entre les chefs ou directeurs des établissements industriels et leurs ouvriers est soumis *aux règles du droit commun* et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. »

Ainsi donc à défaut de législation spéciale aux conflits collectifs des patrons et des salariés, il faudra nous contenter des règles en vigueur, qui attribuent aux groupes, les mêmes solutions qu'aux individus, pris chacun séparément.

*
* *

Avant de définir la grève il conviendrait de savoir très exactement en quoi elle consiste. Jusqu'ici nous l'avons seulement présentée comme un arrêt du travail. Et c'est là ce qui se dégage tout d'abord quand on envisage la question. Il n'y a pas de grève sans cessation de l'ouvrage. Le contraire serait un non sens. Mais ce qu'il faut surtout mettre en lumière c'est que ce travail qui tout d'un coup s'arrête et fait défaut, n'est pas un travail quelconque. Un patron n'engage pas un ouvrier sans obtenir de lui, *l'engagement qu'il travaillera aux conditions débattues* ; et d'autre part l'ouvrier n'entre pas en fonction *sans s'être assuré de son salaire*. Il y a donc *un contrat* qui intervient, contrat que nous étudierons plus loin, dans sa nature et ses effets.

Aussi se mettre en grève c'est interrompre le *travail qu'on avait promis*.

En d'autres termes il n'y a pas de grève s'il n'y a pas de contrat. En effet quand on ne s'est engagé à fournir aucune prestation, quand on n'est lié par aucune obligation, il est de toute évidence qu'on peut refuser les offres d'un patron et persister à ne pas travailler, sans pour cela être en état de grève.

L'arrêt dans le travail ne constitue pas la grève mais le chômage, lorsqu'il a lieu en dehors de tout contrat. Dès lors prétendre que l'on est libre de travailler ou de ne pas travailler est une chose parfaitement vraie théoriquement et abstraction faite des

situations de droit qui naissent dans la pratique. Mais s'ensuit-il qu'on ait la liberté de faire grève et que cette liberté n'ait pas de limites lorsqu'on est dans les liens d'un contrat ?

La cessation du travail promis, tel est bien le caractère essentiel de la grève, et les autres ne sont que des accessoires. Mais définir la grève, — comme le font certains auteurs — une cessation de travail, cela est inexact et cela est incomplet. La grève est un phénomène simple en apparence, mais qui en réalité est très complexe. La définir trop sommairement c'est s'exposer à des confusions, car une cessation de travail peut tout aussi bien être le fait du chômage ou de la maladie ; c'est aussi s'exposer à des erreurs, car la cessation de travail qui ne serait pas celle du travail promis, ne constituerait pas une grève.

Il faut donc analyser le fait de grève et tâcher de percevoir ce qu'il renferme.

Si l'on s'en rapporte aux statistiques (1), nous constatons que les causes des conflits entre patrons et ouvriers sont aussi multiples que variées :

Demandes d'augmentation de salaires.	883
Réduction de salaire.	43
Demandes de diminution du temps de travail . . .	185
Contestations relatives aux salaires.	134
Contestations relatives à la réglementation du travail.	42
Demande de suppression du travail à la tâche. . .	35
Contestations relatives au règlement d'atelier. . . .	39

1. *Bulletin de l'Office du travail*, 1910.

Demande de réintégration d'ouvriers	224
Demande de renvoi d'ouvriers.	177
Demande de suppression du travail de nuit	1
Demande pour suppression de retenue pour l'assurance.	2
Demande de reconnaissance de syndicat	13
Demande d'emploi exclusif d'ouvriers syndiqués.	3
Demande de paiement des jours de grève.	1
Demande d'assurance contre les accidents.	2
Demande de signature d'une convention collective.	15
Solidarité.	12

De cet exposé il apparaît clairement que chaque grève poursuit *un but* très nettement déterminé. Juste ou injuste ce mobile existe et réside toujours dans un mécontentement, qui se traduit par des réclamations de la part de l'ouvrier. Celui-ci tendant à rendre meilleure sa situation matérielle formule des demandes et émet des prétentions qu'il croit de nature à lui être profitables. En effet ce qu'il veut, c'est tantôt un salaire plus élevé, ou une diminution des heures de travail ; tantôt la réintégration d'un camarade congédié ou la diminution d'une sanction infligée par les chefs d'atelier, parfois même le retrait pur et simple des amendes ; tantôt le renvoi d'un contremaître, ou tantôt d'un compagnon, tantôt la reconnaissance d'un syndicat par le patron, tantôt enfin l'alliance avec des groupements et les corps de métiers étrangers. Les contestations ne se bornent pas seulement à cette brève énumération. Si l'on voulait être complet il faudrait faire l'histoire de toutes les grèves.

Ce qu'il convient de remarquer c'est que *le but* ne constitue pas la grève, mais la simple occasion qui détermine le mouvement (1).

Or toute grève supposant la poursuite d'un but, suppose aussi la mise en œuvre des moyens de réalisation.

S'il est aisé de concevoir un objectif il est difficile d'y atteindre pratiquement. L'obstacle est dans la circonstance, la fin de non recevoir opposée par les chefs d'industrie et par les Compagnies. Comment donc arriver à modifier les conditions de travail et à provoquer une transaction patronale? Recourir aux tribunaux? Mais ceux-ci ne peuvent porter atteinte à ce qui existe ou même y apporter quelques modifications. Ainsi, les ouvriers ne peuvent après avoir promis leur concours aux conditions prévues, recourir à la justice pour les transformer. Il n'y a pas d'institution créée à cet effet. Il faut par conséquent soit, que l'ouvrier observe ses conventions, soit, qu'il se fasse ou qu'il essaye de se faire son propre justicier. Pour cela il n'y a qu'un seul moyen: c'est le recours à la *contrainte*.

La grève constitue à n'en pas douter cette arme destinée à faire fléchir la volonté résistante des patrons. Elle se manifeste par la *cessation de travail*.

1. Grève ayant pour cause augmentation de salaire . . .	63,6 %
— — — réduction du travail avec maintien du salaire.	29,22 %
Grève ayant pour cause renvoi ou réintégration d'ouvriers.	22,49 %
— — — diminution des amendes	1,98 %

Ceci dénote dans l'arrêt de la production un acte *volontaire* et diffère du tout au tout avec le chômage forcé. Dans un cas il y a, soit absence de commandes, soit surproduction. Dans l'autre au contraire il y a de l'ouvrage puisque l'entreprise fonctionne et que l'on veut la fermeture momentanée de l'usine ou de l'atelier. Ce caractère de volonté ressort très net et très précis, non seulement des faits eux-mêmes puisque la grève est la conséquence directe d'un *désaccord* que l'on n'a pas pu aplanir pacifiquement ou du moins à la satisfaction générale mais encore des théories syndicalistes qui estiment l'arrêt de la production « comme le seul moyen capable de faire aboutir les revendications ». En effet les industriels qui profitent du travail des salariés seront atteints plus ou moins selon l'étendue de leurs ressources, par l'impossibilité où ils se trouveront de faire face à leurs engagements. En vue donc d'éviter ce dommage peut-être hésiteront-ils à ne pas transiger et s'ils s'y refusent peut-être n'opposeront-ils pas une résistance trop longue devant la menace de leur propre ruine.

Une pareille initiative de la part des ouvriers qui refusent leur travail et se retirent, intervient toujours à la suite d'une coalition, d'une assemblée préparatoire. Pour qu'une grève puisse aboutir il faut qu'elle soit préparée et que les grévistes soient d'accord. A quoi servirait le chômage de quelques-uns, s'il y avait des défaillances uniquement motivées par un manque d'entente. La préparation antérieure, le *plan*

concerté est nécessaire non seulement pour s'assurer des participants, pour adopter une ligne de conduite, mais encore pour décider et faire en sorte que la déclaration de grève soit simultanée, c'est-à-dire qu'elle soit faite par tous en même temps. Alors même qu'il y aurait un certain nombre de non grévistes, la cessation du travail sera assez sensible pour servir de contrainte. *Le concert est donc théoriquement nécessaire, et dans la pratique il existe toujours.* Seulement il a pris de nos jours une forme spéciale. C'est le comité directeur du syndicat qui organise, provoque et dirige les conflits professionnels, — comme par exemple dans la grève récente des cheminots, — et les ouvriers sont seulement appelés à approuver ou rejeter les mesures adoptées.

Il ne suffit pas que la lutte éclate le même jour et à la même heure, il faut encore que le moment soit habilement choisi, c'est-à-dire qu'il soit imprévu pour les chefs de l'exploitation qui autrement pourraient prendre des mesures préventives. C'est la tactique employée par la plus grande partie des grèves, on pourrait dire, par toutes. *La brusquerie* de l'attaque est une des caractéristiques de la lutte entre patrons et salariés. Elle a pour but de surprendre et de rendre par là plus efficace encore la contrainte employée par la cessation de travail. C'est ainsi par exemple que les allumettiers de Bregues (1) quittèrent réglementairement leur fabrique à midi et sans avoir proféré de menaces, ne revinrent pas à

1. *Le Journal*, 5 juillet 1910.

deux heures pour la reprise du travail ; que les gaziers de Saint-Étienne (1), sur un refus opposé par la direction de leur compagnie, interrompirent subitement leur besogne et que les cheminots (2) après s'être agités au mois de juillet et s'être radoucis, abandonnèrent leurs postes trois mois après alors que rien ne le faisait prévoir.

Il en est toujours ainsi ou presque ; les ouvriers dissimulent le plus possible l'heure de l'exécution, après avoir fait savoir par des affiches ou par tout autre moyen que la grève a été décidée. C'est le syndicat qui d'ordinaire se réserve le choix de l'instant favorable, ou à son défaut, le comité directeur de la coalition. Voici l'ordre du jour voté par les cheminots la nuit du 17 juillet 1910 : « Le Conseil d'administration du Syndicat des chemins de fer donne mandat au comité de grève de choisir le moment propice pour donner le signal de la grève générale des chemins de fer et cela dans un délai aussi court que possible... » On le voit, la méthode est celle de la surprise qui parfois même est si soudaine et si inattendue qu'elle ressemble à une violence, violence toute morale il est vrai, mais violence tout de même. Le fait s'est produit en 1908 et en 1909 lors des incidents Pataud avec les compagnies fermières d'électricité de Paris, la direction de l'Opéra et l'Hôtel Continental. On connaît le processus de celui qui est

1. *Le Journal*, 21 juin 1910.

2. Octobre 1910.

devenu le « roi des Ténèbres ». Quelques heures avant que la lumière électrique soit nécessaire il se présente aux directeurs visés, leur demande une modification de contrat, une augmentation de salaire; s'il y a refus, il menace de faire couper le courant; si la menace ne paraît pas suffisante il la met à exécution. Il a soin aussi, sauf quand il s'agit de la lumière de la ville qui est toujours d'une absolue nécessité, de choisir une circonstance qui pèsera encore sur le consentement de ceux dont il désire avoir des concessions. C'est ainsi qu'il est intervenu à l'Opéra le soir d'une représentation de gala au bénéfice des sinistrés de Sicile, et à l'Hôtel Continental le soir d'un banquet offert au ministre du Travail, M. Viviani.

Jusqu'ici nous avons étudié la grève dans ses caractères apparents et pour ainsi dire matériels et nous avons constaté qu'elle constituait une arme d'*action directe* puisqu'il n'y avait pas de tribunaux d'arbitrage obligatoire et permanent; nous avons vu en quoi la cessation de travail était une contrainte et comment elle intervenait à la suite d'un concert; nous avons noté enfin comment de ce fait elle différait du chômage forcé, et comment elle se déclarait, d'une façon brusque. Nous avons même, au cours de notre examen, entrevu un caractère juridique dont nous apprécierons plus loin la valeur, les conséquences et les effets, et qui est l'existence du contrat reliant le patron et l'ouvrier.

Il ne nous reste donc plus qu'à rassembler tous

ces éléments pour former la définition que voici : La grève est *la cessation brusque, simultanée et concertée du travail promis dans un but de contrainte en vue d'un avantage quelconque.*

Il est vrai qu'elle peut, en plus de ces caractères pour ainsi dire constitutifs, revêtir d'autres formes qui, ne modifiant en rien son essence, peuvent cependant exercer une influence décisive sur le libre consentement des exploitants.

La grève peut ainsi renfermer des actes de violence dont le but est d'assurer le triomphe des revendications, mais qui n'en constituent pas moins des délits tombant sous le coup de la loi pénale. Ceux-ci se manifestent ordinairement par l'emploi de la force ou de menaces destinées à empêcher les non grévistes de reprendre le travail. Ce sont là des pratiques courantes et la récente grève des chemins de fer a vu de nombreuses condamnations correctionnelles sanctionnant ces manœuvres coupables. Mais les violences et les voies de fait ne se bornent pas à entraver matériellement et physiquement la liberté du travail, elles vont même jusqu'à ce qu'on appelle aujourd'hui la « chasse au renard ». On traque, on poursuit, on arrête l'ouvrier rebelle au syndicat et au mot d'ordre gréviste, et on se livre sur lui à des actes de brutalité révoltante d'où résultent des blessures (1), parfois même la mort. La con-

1. *Écho de Paris*, 28 juin 1910; *Liberté*, 28 juin 1910; *Matin*, 28 juin 1910.

damnation de Durand n'est pas si éloignée pour qu'il soit nécessaire d'insister sur la réalité et l'existence de pareils faits. Si les ouvriers qui refusent de se soumettre au chômage sont molestés, la colère des camarades grévistes s'exerce aussi à l'encontre des machines et des usines elles-mêmes. Ce genre de représailles prend le nom de *sabotage*. C'est un moyen péremptoire d'empêcher la continuation de l'exploitation. L'audace déployée à cet égard n'a pas de bornes. On ne se contente pas de démonter le matériel, ou d'en arrêter le fonctionnement par l'introduction de sable dans les rouages, mais on enlève des pièces aux machines, mais on fait sauter des engins mécaniques avec des cartouches de dynamite (1), mais on incendie les usines et parfois même la demeure du directeur (2). Certaines grèves et plus spécialement celle des cheminots ont montré que le sabotage avait passé à l'état d'organisation (3). Ce n'est plus un événement accidentel, c'est un des modes de la lutte engagée.

Et maintenant que les aspects de la grève nous sont suffisamment connus, il reste à savoir si l'arrêt du travail est uniquement le fait des ouvriers et s'il ne provient pas également de la part des patrons. Oui certes, le chômage est parfois provoqué

1. *Matin*, 21 juillet 1910.

2. Levasseur. Académie des sciences moral. et polit., 1908, t. 169.
Rap. désordres de Fresneville.

3. *Temps*, 13 octobre 1910.

par les chefs d'entreprises eux-mêmes soit pour prévenir une grève qu'ils sentent près d'éclater chez leurs ouvriers ou employés, soit pour soutenir la cause d'un de leurs confrères, soit enfin dans tout autre but. Dans ces cas la cessation de la production prend le nom de *lock-out* et se manifeste par la fermeture des ateliers.

Mais si la plupart du temps les grèves et les *lock-out* sont dirigés contre l'une des parties contractantes, il n'en est pas toujours ainsi et il arrive que l'arrêt du travail a pour but d'atteindre un tiers étranger au contrat. Ce tiers peut être dans l'occurrence le gouvernement ou ses dérivés, comme la chose s'est produite à Toulouse en 1884 lorsque les patrons maraîchers dans le but de faire réduire la taxe municipale qui frappait leurs emplacements de débit, ne se présentèrent pas au jour du marché ; à Montpellier en 1885 quand les bouchers fermèrent leurs boutiques pour protester contre les exigences de la municipalité (1). Parfois les ouvriers quittent leurs usines et leurs ateliers pour faire cause commune avec leurs camarades d'une autre corporation (2) et faire aboutir leurs revendications. C'est ce qu'on appelle grève de sympathie ; mais le mouvement est parfois dirigé contre les pouvoirs publics, comme en 1902, en Belgique, afin d'obtenir l'abolition du vote plural.

La grève est dite *offensive* lorsqu'elle a pour but

1. Hamelet, *loc. cit.*, p. 10.

2. Hamelet, *loc. cit.*, p. 10.

d'aller au-devant des faits, c'est-à-dire de provoquer la cessation du travail pour l'obtention d'un avantage. C'est le cas de la plupart des conflits qui éclatent en vue de l'augmentation de salaire, de la diminution des heures de la journée, du renvoi d'un camarade ou de sa réintégration. Elle est dite *défensive*, lorsque son objet est de résister à une attaque venant des patrons et se traduisant par l'inobservation des clauses du contrat. Les mêmes qualificatifs s'appliquent au lock-out, mais dans des circonstances inverses.

Et maintenant que nous connaissons le mécanisme général de la grève, et que nous en savons la nature, il nous reste à placer ce phénomène en présence des divers modes de contrats auxquels peut donner lieu le louage de service et avec lesquels il peut se trouver en conflit, afin d'en déterminer les caractéristiques et d'en tirer les conséquences, et nous pourrions ainsi, en connaissance de cause, juger si véritablement la grève porte atteinte à la promesse de travail.

CHAPITRE II

Le contrat de travail

La grève suppose d'une part la cessation du travail, d'autre part l'existence d'un contrat stipulant ce même travail à de certaines conditions. En un mot on se trouve en présence d'une convention qui n'est pas exécutée. Cette inexécution peut-elle être considérée comme une suspension ou comme une rupture du lien de droit qui unit les contractants ? C'est là une question que nous étudierons plus loin, mais avant de l'aborder il est nécessaire de connaître en quoi consiste le contrat de travail, quelle en est la nature, quels en sont les caractères, les formes ou modalités, et de savoir si l'on est en face d'un contrat de droit commun ou d'un contrat obéissant à des règles spéciales.

C'est en vain que l'on chercherait dans le Code civil l'appellation *contrat de travail*. L'expression est neuve et n'est apparue dans la langue du droit qu'à une époque relativement récente. Elle vise une des trois catégories de louage d'ouvrage et d'industrie, citées dans l'article 1779 et qui consiste dans « le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un ».

« Le ministre du Commerce, dans son projet sur le contrat de travail et la Commission du travail de la Chambre, dans le texte substitué par elle au projet primitif (1), remaniant l'article 1779, distinguent deux sortes seulement de louage d'ouvrage qu'ils dénomment contrat de travail et contrat d'industrie. Le premier de ces deux contrats est ainsi défini : le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre, qui s'oblige à lui payer un salaire calculé soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé. Le contrat d'industrie est le contrat passé entre les personnes qui offrent leur travail, non à un ou plusieurs employeurs déterminés mais au public ». Cette dernière définition correspond aux deux derniers paragraphes de l'article 1779, paragraphes qui prévoient le contrat de louage « des voituriers qui se chargent tant par terre que par eau du transport des marchandises et de celui des entrepreneurs d'ouvrages par suite de devis ou marchés ».

Le contrat de travail seul nous intéresse, mais il semble que la façon dont le définit la Commission n'est que la paraphrase de l'article 1710. Celui-ci, plus serré et tout aussi clair, s'exprime ainsi : « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose moyennant un prix convenu entre elles. » Remplaçons louage

1. Pic. *Traité élémentaire de législation industrielle*, p. 677.

d'ouvrage par contrat de travail et nous aurons une définition aussi exacte que possible, si toutefois nous avons soin de noter que lorsque l'offre est faite au public, la convention change de nom et devient contrat d'industrie.

Analysons à présent le contrat de travail.

Celui-ci, comme tout contrat crée une obligation, c'est-à-dire un lien de droit par lequel une personne est astreinte envers une autre à faire ou à ne pas faire quelque chose (1). Ici l'objet de la relation juridique est le travail. D'une part, l'ouvrier est tenu de fournir la main-d'œuvre qu'il a offerte moyennant un certain prix, d'autre part l'entrepreneur est contraint de rétribuer suivant les conditions acceptées des deux côtés cette même main-d'œuvre qu'il a recherchée et demandée. Deux obligations se trouvent ainsi en présence formant le *vinculum juris* et donnant au contrat le caractère synallagmatique. Les deux contractants sont réciproquement obligés : la prestation de l'un est la cause de la prestation de l'autre, l'un ne doit fournir le travail que si l'autre fournit le salaire convenu. Inversement si l'un n'accomplit pas sa promesse l'autre ne peut être forcé d'exécuter la sienne. Car on se trouve en présence d'une obligation de faire ! La violence, ici pas plus qu'ailleurs, n'étant admise pour peser sur la volonté de celui qui ne veut pas se prêter à l'exécution de sa convention, la loi a dû intervenir d'une autre façon

1. Baudry-Lacantinerie. *Traité de Droit civil*.

pour sanctionner ce manque d'exécution et l'a résolu par des dommages et intérêts ainsi qu'il est dit dans l'article 1142 du Code civil.

A ce caractère bilatéral que possède le contrat de travail, il faut en ajouter un autre, celui d'être consentuel. Le seul accord des volontés suffit à sa formation et il n'est besoin d'aucun écrit pour son existence. Il existe en dehors de toute écriture et celle-ci n'intervient qu'à titre de preuve. En ce cas comme toujours, le consentement des parties doit être un consentement valable, c'est-à-dire exempt de nullité. Il faut que les parties soient en état de contracter, qu'elles aient la capacité requise par la loi, qui est de s'obliger civilement ou bien qu'elles soient assistées des personnes ayant qualité pour les relever de leur incapacité, du mari quand il s'agit de la femme, du père ou du tuteur lorsqu'il est question du mineur. Il y a cependant des cas où l'autorisation du père et du mari ne sauraient suppléer au défaut de capacité, mais ces cas constituent en quelque sorte un objet illicite : tels sont par exemple les travaux souterrains où les femmes et les enfants de moins de treize ans ne sont pas admis.

L'individu capable de contracter doit aussi disposer de sa volonté sans contrainte. Comme le dit M. Pic, les vices du consentement seront, comme pour tous les autres contrats : l'erreur, le dol, la violence.

« Enfin l'objet du contrat doit être licite et possible, c'est là un principe commun à toutes les con-

ventions. Un ouvrier ne pourrait donc pas engager ses services pour l'exécution d'un travail contraire à la morale ou aux lois, par exemple pour la fabrication des armes prohibées, pour le creusement d'une mine destinée à faire sauter un édifice (1). »

En raison de son caractère consentuel et bilatéral, il s'ensuit que si l'accord des volontés a existé au moment de sa formation, le contrat de travail peut d'un moment à l'autre ne plus réunir cet accord et se trouver en présence de deux volontés contraires. Qu'en résultera-t-il ? Ici il faut distinguer selon le cas. Si les parties contractantes sont décidées à renoncer mutuellement à leurs conventions, si leurs consentements qui se sont rencontrés pour créer un lien de droit, se rencontrent encore, mais en sens inverse, pour détruire ce qu'ils ont fait naître, il n'y a pas de controverses possibles, et l'obligation disparaît par la révocation réciproque, ainsi que le stipule l'article 1134. Mais si l'on ne se trouve en présence que d'un seul refus d'exécution, le contrat pourra-t-il être résilié par cette volonté unique, alors qu'il fut formé par le concours de deux consentements ? On sait que « la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques » (art. 1184) ; et que la partie qui refuse sa prestation et dénoue ainsi son *vinculum juris*, s'expose à payer des dommages-intérêts. Or, le contrat de travail rentre dans le cadre du droit civil, puisqu'il contient non seulement les caractères de contrat consen-

1. Pic, p. 720. *Id.*

suel, bilatéral, à titre onéreux, qui se rencontrent et peuvent se rencontrer dans les conventions de droit commun ; mais encore parce qu'il est spécialement visé par le Code dans l'article 1710. Il faut donc lui appliquer les règles ordinaires de la condition résolutoire en cas de rupture de relations juridiques. Mais alors comment expliquer la loi du 27 décembre 1890 qui s'exprime ainsi : « Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une partie contractante. » C'est là une conséquence logique de ce genre d'engagement. Celui qui a promis son travail sans fixer de terme est toujours libre de cesser son ouvrage. Et cela se justifie théoriquement par la préoccupation constante de la loi. Celle-ci désireuse de protéger la liberté individuelle a interdit le louage de services à vie. Elle a craint qu'en exigeant le consentement mutuel pour la résiliation du contrat de travail sans terme déterminé, la défense qu'elle édictait pourrait être tournée par le refus systématique de l'une des parties.

Il résulte donc que le législateur a prévu deux modes de dissolution du contrat de travail, l'un dans le cas où l'obligation aurait été stipulée pour une durée déterminée, l'autre dans celui où la prestation aurait été faite sans un terme précis.

Un contrat de travail a une durée déterminée lorsqu'on a expressément formulé qu'il aurait une existence d'un an, d'un mois, de quelques jours, ou bien même qu'il prendrait fin avec l'achèvement d'un ou-

vrage, comme une maison, un pont, un navire. Les parties sont ainsi engagées pour un temps nettement défini et hormis leur mutuel consentement ne peuvent éteindre l'obligation avant la venue de l'époque fixée. Elles se trouvent donc dans les limites du droit commun.

Lorsque aucun terme n'a été mentionné dans le contrat, celui-ci est dit, sans durée déterminée et se trouve régi par la règle de l'article 1780. Il en est de la sorte lorsque le travail est promis simplement à un prix basé sur la quantité, la qualité, ou sur une unité de temps. La main-d'œuvre rétribuée à tant par mois, tant par semaine, tant par jour ou tant par heure n'implique pas que le contrat soit passé pour une période correspondante, il signifie simplement que le salaire est calculé sur une échelle plus ou moins grande. Mais il y a des usages dans certaines régions qui veulent qu'un contrat dans lequel il n'a pas été question de durée en ait une effectivement et ces usages ont été sanctionnés par la jurisprudence. C'est ainsi qu'en matière de louage de services pour l'exploitation des fonds ruraux les ouvriers sont censés engagés pour l'année (1).

Dans le contrat de travail comme dans les autres contrats, il se peut que les parties aient prévu le cas où elles pourraient ne plus être d'accord, et qu'elles aient stipulé en conséquence une clause expresse, par laquelle elles s'engagent à se prévenir mutuellement un certain temps à l'avance de leur intention de ré-

1. Trib. civ. de Bordeaux, 3 juin 1867.

soudre le contrat. Mais il arrive aussi que cette clause a été oubliée et alors que faut-il décider ? Il est évident que lorsqu'il s'agit d'une convention à terme fixe il ne peut être question de délai de congé ou de préavis. Les contractants se sont en effet engagés fermement à fournir une prestation et hormis une commune entente ou la force majeure, rien ne saurait les autoriser à ne pas exécuter. Au contraire les contrats à terme indéterminé peuvent cesser d'un jour à l'autre et par la volonté d'un seul. Pour ceux-ci il y a lieu de tenir compte non seulement du préavis exprimé, mais encore d'une règle commune à toute espèce d'engagements. « Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. » (Art. 1135 C. c.) Or, précisément des usages variant suivant les villes et les métiers veulent que les parties contractantes qui ont négligé de fixer un délai de préavis, se soumettent à celui qui s'est établi sous l'empire de la coutume. La Cour de cassation a sanctionné cette pratique (1).

Ainsi « tantôt le contrat est précis et détermine toutes les conditions du travail à fournir avec les charges réciproques de l'employeur : la durée de l'engagement, le montant du salaire, les délais du congé, la durée de la journée, etc... ; tantôt il n'en détermine que quelques-unes, étant entendu que

1. Cassation. D. 1902. I. 323.

pour les autres, les parties se soumettent aux usages du pays, au régime de la place, ou simplement au règlement de l'atelier (1) ».

A côté de ces formes contractuelles il en est d'autres qui naissent d'un consentement tacitement exprimé ou plus exactement, comme le dit M. E. Boulloc (2), « de l'attitude » des deux parties « qui est « telle, au regard l'une de l'autre, qu'elle fait supposer qu'elles sont d'accord entre elles. Par exemple, « un domestique est loué à l'année ; l'année finie, il en « recommence une seconde, sans opposition de son « maître : il doit être considéré comme reloué aux « mêmes conditions et pour le même temps qu'avant. « Un employé est engagé au mois, il reste au magasin les premiers jours du second, il y a de sa part « et de celle du patron un nouvel engagement de fait, « pareil au précédent. Un tisseur payé aux heures « travaille deux heures de plus que la moyenne ; ces « heures-là doivent lui être payées au même taux ou « plus cher, si tel est l'usage. Un mineur travaille « dans la mine depuis son enfance : de même qu'il « a une sorte de droit acquis de travail à vie, tant « que durera l'exploitation de la mine, de même il ne « peut se croire dégagé envers elle, après avoir touché une de ses payes de huitaine ou de quinzaine. » Ces sortes de contrat de travail sans convention que M. Bourgeois appelle des « contrats rétroactive-

1. E. Boulloc. *Le droit de grève*, p. 18.

2. E. Boulloc. *Loc cit.*

ment consentis », prennent un nom en droit : ce sont « des quasi-contrats ».

Au contrat ainsi formé par la tacite reconduction il convient d'appliquer toutes les règles imposées par les parties, la loi ou l'usage et qui régissaient les engagements primitifs. En effet, l'attitude des contractants n'ayant pas varié, tout porte à croire que les conditions de travail qu'ils s'étaient prescrites ne doivent pas, elles non plus, avoir changé de nature. Donc le quasi-contrat prendra fin de la même façon que le contrat de travail et se trouvera, comme lui, soumis aux règles du droit commun.

Jusqu'ici les conventions relatives au travail nous sont uniquement apparues comme des actes contractuels d'individu à individu et nous n'avons pas encore envisagé l'hypothèse d'un contrat collectif. Ce contrat peut se définir : « Une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail, négociée entre les chefs d'industrie et les syndicats professionnels d'ouvriers ou d'employés. Cette réglementation peut être plus ou moins détaillée. Elle fixera presque toujours le taux ou tarif des salaires, le plus souvent aussi la durée maxima de la journée de travail, ainsi que l'horaire des temps de travail et de repos. Parfois elle affectera le caractère détaillé d'un traité réglant toutes les conditions relatives au mode d'exécution du travail (1). » Il est à remarquer que cette sorte de convention ne supprime pas les contrats individuels. Il sert en quelque sorte de cadre

1. Pic, *Traité de législ. indust.*, p. 313.

à ceux-ci. Il est le modèle type sur lequel doivent se former tous les engagements subséquents entre patrons et ouvriers.

Bien que le contrat collectif n'ait été nulle part défini dans le Code civil, et qu'il n'ait pas encore fait son apparition officielle dans notre droit moderne, il est admis par la jurisprudence (1) et devient d'un usage courant. C'est ainsi qu'il est employé « dans la typographie, dans l'industrie tulliste de Calais, dans la blanchisserie ; il est assez fréquent dans le bâtiment ; l'on peut citer également des exemples dans la cordonnerie, la tannerie l'industrie du gaz, les entreprises de transport, etc... » (2).

Selon M. Pic, nous sommes en présence d'un contrat innommé, mais il faut convenir que ce contrat dont le caractère n'est nettement déterminé ni par la jurisprudence, ni par la loi, constitue à n'en pas douter une convention synallagmatique, puisque nous y découvrons d'une part, une prestation du patron, d'autre part, un engagement émanant de l'ensemble des ouvriers. Et si le contrat collectif échappe au Code civil par son but et sa portée, celui-ci vise l'individu pris isolément, celui-là une collectivité, il rentre néanmoins dans le cadre étroit et rigide des obligations. Et puisqu'il n'en a pas décidé autrement par la loi, il se trouve régi par ces mêmes règles pour lesquelles il ne semble pas avoir été fait.

1. Cass., 1^{er} fév. 1893 ; Seine, 4 fév. 1892 ; Dijon, 23 juillet 1890 ; Lyon, 10 mars 1908.

2. Pic. *Id.*, p. 413.

Nous venons de passer en revue les divers modes et les divers aspects sous lesquels pouvait se présenter le contrat de travail. Nous avons vu que dans le cas où il était individuel, comme dans celui où il était collectif, il cadrait avec la théorie générale des obligations. Partant nous en avons déduit qu'en cette matière le droit commun était de règle à défaut de texte établissant le contraire. Nous avons encore observé que si l'article 1780 semblait faire exception au principe fondamental des prestations synallagmatiques, il n'en était pas moins vrai que les usages admis par la coutume et sanctionnés par la jurisprudence tempéraient singulièrement cette faculté de résiliation à volonté, au cas où des clauses expresses n'auraient pas eu soin de le faire.

Après avoir donné une analyse aussi exacte que possible de la grève, il nous a paru utile d'examiner l'élément contractuel que suppose toute grève, de définir le contrat de travail, afin de pouvoir en connaissance de cause mettre en présence le fait de la grève, c'est-à-dire la cessation du travail, et le contrat, c'est-à-dire la promesse de fournir ce même travail.

CHAPITRE III

La grève et le contrat de travail Théories émises à ce sujet

Lorsqu'une grève éclate, on se trouve en face de deux faits opposés et contraires qui sont la cessation du travail et l'existence d'une promesse concernant ce même travail. En d'autres termes la situation est celle-ci : des ouvriers ayant engagé leurs services à un industriel se refusent à accomplir leur prestation. Sans nous occuper ici s'il y a de justes motifs à de pareils agissements et sans aborder encore la question de savoir si le droit de grève présente tous les caractères d'un droit absolu, nous admettrons temporairement que ce droit existe et nous nous bornerons pour l'instant à savoir ce que devient juridiquement le contrat de travail après qu'une des parties a volontairement refusé de l'exécuter.

Diverses théories se sont élaborées pour donner une solution à la question. On peut les ramener au nombre de trois. La première d'entre elles explique que le contrat survit à son inexécution, et que la grève

n'a pour résultat que d'en suspendre les effets (1). La seconde soutient que le fait de cesser le travail promis constitue une véritable *rupture* des conventions (2). La dernière adoptant une attitude moyenne propose de résoudre le problème en distinguant selon les cas et considère que les stipulations intervenues sont tantôt rompues et tantôt suspendues (3).

SECTION I

Théorie de la suspension.

Une grande partie de la doctrine estime, lorsqu'un conflit éclate entre les employeurs et leurs employés aboutissant à une cessation de travail, que le contrat unissant l'une à l'autre les deux parties contractantes ne se trouve pas résilié de ce fait et subsiste malgré sa non-exécution.

Voici d'ailleurs comment se pose le problème et comment le conçoit M. P. Pic, un des champions les plus autorisés de cette doctrine. Il se demande, dans un savant article écrit dans la *Revue Trimestrielle de Droit Civil* (4) et paru il y a quelques années, si l'on

1. Pic. *Traité de législ. indust.*, p. 213 ; Planiol. *Droit civil*, t. II ; De Morillon, Zeulcanu, Anjou, Delahaye, Nègre, etc.

2. Beauregard. *La grève et le délai-congé* ; Levasseur. *Y a-t-il un droit de grève ?* ; E. Boulloc. *Jurisprudence*.

3. Hamelet. *La grève devant la loi et les tribunaux*. Th., 1903 ; Villey. *Le droit de coalition*. Th., 1903.

4. *Revue Trim. Droit Civil*, 1905.

ne doit pas « envisager la grève ou le lock-out comme une simple suspension concertée et temporaire des contrats individuels ou du contrat collectif unissant les ouvriers grévistes aux patrons, suspension laissant subsister, au moins jusqu'à l'issue du conflit, les liens de droit antérieurement noués entre les parties. » Et il ajoute que l'on ne doit pas « adapter à des situations de fait réglées par la législation ouvrière (essentiellement arbitrale et souple) les textes rigides de notre législation civile ou pénale, textes faits pour des contestations d'ordre individuel et non pour des conflits se rattachant à l'existence du droit de grève ou du droit syndical ».

Après avoir ainsi exposé la question il nous faut venir à l'étude des arguments à l'aide desquels les auteurs, partisans de la suspension du contrat, défendent et soutiennent cette théorie en contradiction absolue avec la jurisprudence.

Ces arguments sont de plusieurs sortes et peuvent se ramener au nombre de trois. Nous allons d'abord les énumérer et nous les passerons ensuite en revue. Le premier consiste à dire que le droit de grève étant acquis depuis la loi de 1864, son libre exercice constitue un droit absolu. Le second se fonde sur l'intention des parties et sur l'article 1134 qui décide que les conventions sont exécutées de bonne foi. Le troisième soutient que l'arrêt de la production est un acte involontaire, un cas de force majeure, incapable par conséquent d'influer sur l'existence de l'engagement.

§ 1. — *Premier argument.*

La loi de 1864, en abrogeant le délit de coalition, a voulu par là non seulement enlever à la grève son caractère de faute pénale, elle a voulu avant tout et surtout proclamer le droit qu'ont les ouvriers de se mettre en grève, c'est-à-dire de quitter brusquement leurs ateliers et de cesser leur travail sans avertissement préalable. En accordant ainsi un moyen de contrainte légale pour faire céder la volonté patronale, en créant une arme pour faire triompher les revendications ouvrières, le législateur n'a-t-il pas voulu sanctionner une situation de fait et élever la grève au niveau des autres droits. Partant ne faut-il pas admettre que celui qui use des prérogatives accordées par la loi ne saurait être poursuivi pour manquements à ses obligations? D'ailleurs certains auteurs expliquent que l'ouvrier en contractant avec un entrepreneur quelconque, surtout lorsque ce contrat est fait sans durée fixe, se réserve tacitement la possibilité d'exiger selon les circonstances les améliorations qu'il jugera nécessaires. Voici les conclusions qu'en tire M. Jaurès : « En cette période de brusques transformations techniques et nouvelles le contrat de travail est nécessairement associé à l'universelle évolution. Les ouvriers qui louent leur ouvrage pour une durée indéterminée ne renoncent certes pas aux améliorations que peut amener le cours du temps. Aussi la possibilité de la revendication est *enveloppée* dans le

contrat de travail des sociétés modernes et *comme la loi reconnaît que cette revendication peut prendre la forme de la grève*, le droit de grève est contenu lui aussi dans le contrat de travail, il y est implicitement reconnu. Le droit de grève, bien loin d'être la rupture du contrat, est l'exercice d'une des clauses implicites et essentielles du moderne contrat de travail. »

Restreindre l'exercice de ce droit de grève, n'est-ce pas aller à l'encontre non seulement de la loi de 1864, mais encore à l'encontre de l'esprit et des tendances de la législation actuelle si favorable à l'ouvrier ? Celui qui exerce son droit légitimement, sans abus, peut-il être considéré comme manquant à ses obligations ? Certes non. Or ici le droit du gréviste consiste à refuser son travail brusquement quand il le juge convenable ; peut-on en conclure qu'en l'exerçant l'ouvrier ait fait une faute qui lui soit imputable ? On ne saurait donc lui réclamer des dommages-intérêts pour l'inexécution des conventions, à plus forte raison on ne pourrait prétendre qu'il a rompu le contrat. Si celui-ci n'est pas résilié, c'est donc qu'il subsiste. Son exécution seule a été suspendue. « Il est facile de comprendre, dit M. Planiol (1), à l'aide d'idées juridiques très simples, que le contrat de travail soit suspendu sans que le contrat de louage soit résilié. Il suffit de s'en rapporter à la différence toute naturelle entre l'existence juridique d'un droit

1. D. sous Cass., 1904.1.289.

et son exécution matérielle. Son existence est un état de droit, son exécution un état de fait qui peut manquer sans que la validité, ni à plus forte raison l'existence du contrat soit compromise. Combien y a-t-il de contrats parfaitement valables qui restent plus ou moins longtemps sans exécution ? Quand un locataire ne paye pas son loyer, quand un acheteur ne paye pas son prix d'achat, cela n'empêche pas le loyer ou la vente d'exister. La grève est donc un refus d'exécuter quelque chose comme l'exception *non ademplari contractus* qui n'est qu'une forme spéciale du dol et qui n'a rien de commun avec la résiliation ou la résolution du contrat. »

Il en résulte logiquement que si en n'exécutant pas une obligation comme celle de payer son terme ou le prix de la chose achetée, on ne porte pas atteinte à l'existence juridique du contrat, à plus forte raison en *exerçant un droit*, qui autorise précisément à ne pas accomplir l'objet de sa prestation, on ne saurait davantage mettre fin à son engagement.

Dès lors imposer un délai de préavis aux parties contractantes c'est amoindrir ce droit, c'est même en compromettre l'exercice. La grève n'est efficace que si elle frappe brusquement. D'ailleurs M. E. Lévy pense que les délais imposés par la coutume ou même par une clause formelle ne doivent pas lier les parties, car, dit-il, « pour appliquer l'article 1780, alinéa deuxième (lequel déclare que des dommages-intérêts peuvent être dus pour cause de résiliation unilatérale), il faut tenir compte des usages ; or les usages

de la grève ne respectent pas le délai-congé qui doit précéder la rupture individuelle des relations » (1).

Et cette première partie de l'argumentation se résume ainsi : « Le délai de prévenance ne doit pas être observé en cas de grève ; la grève est non seulement un acte licite, mais l'exercice du droit supérieur de travailler ou de ne pas travailler, droit consacré par la loi et qu'aucune sanction pénale et civile ne peut directement ni indirectement entraver l'exercice, hormis les cas de violence ou de manœuvres frauduleuses (2). » Et par conséquent si l'on ne peut poursuivre, il est clair que le contrat n'a subi aucune violation et qu'il subsiste toujours.

§ 2. — *Deuxième argument.*

Mais la thèse que soutiennent les partisans de la suspension comporte d'autres raisons plus spécieuses que celles que nous venons d'exposer. Certes, l'esprit de la législation de 1864, des lois ouvrières subséquentes, du récent projet sur le contrat de travail leur paraissent un précieux appui pour leurs convictions, mais l'intention des parties, intention qu'ils s'appliquent à dégager des faits eux-mêmes, leur semble un appui encore plus solide et c'est là qu'ils placent le point principal de leur raisonnement.

1. E. Levy. *Revue socialiste*, fév. 1911. « La grève et le contrat ».

2. Concl. de l'av. gén. Feuilloley sous Cass., 1902. *Gaz. du Palais*, 1902, I, 633.

Voici comment s'exprime M. Pic (1) : « Le plus sûr moyen de déterminer théoriquement l'influence que *doit* exercer la grève déclarée sur les contrats existants entre patrons et ouvriers est d'envisager le but poursuivi. Or tout observateur impartial qui examine la question sous cet angle est obligé de reconnaître que le but de la grève n'est pas, nous dirions même ne peut pas être de détruire les contrats en cours, de faire table rase du passé et d'édifier sur les ruines un contrat, sans lien juridique avec les accords antérieurs. »

En effet, si l'on passe en revue les différentes espèces de grèves qui peuvent naître à la suite d'un conflit entre patrons et ouvriers, on est bien obligé de les diviser en deux grandes catégories, l'une qui vise à un remaniement intégral ou partiel des conditions du travail, l'autre qui a pour cause un fait extrinsèque du contrat ou qui tend à en faire observer les clauses.

Lorsque l'origine de la grève réside dans la demande de renvoi d'un contremaître ou dans celle de la réintégration d'un camarade congédié ; lorsque le but que se proposent les grévistes n'est pas d'atteindre un intérêt direct, mais bien plutôt de soutenir par leur attitude une grève qui leur est étrangère, de manifester leur sympathie à une corporation amie, comme le cas s'est produit chez les mineurs du Nord et chez les dockers de Marseille en 1905 ; lorsque les

1. Pic. *Revue trim. Droit civ.*, 1905 : « De la rupture ou suspension du contrat de travail ».

tendances manifestes d'un arrêt de production sont d'influer sur une question d'ordre politique ; il est évident que dans de pareilles circonstances les intentions des intéressés sont assez claires et prouvent d'elles-mêmes que l'existence du contrat n'a pas été en jeu. Non seulement les ouvriers grévistes n'ont pas voulu lui en substituer un nouveau, mais encore ils entendent conserver l'ancien dans son intégralité.

Le problème semble plus délicat et plus difficile à résoudre quand il s'agit de grèves ayant pour but immédiat l'abrogation du contrat primitif et l'établissement de conditions nouvelles. Mais ce n'est là qu'une difficulté apparente et qu'il est aisé de dissiper. Ici comme dans les hypothèses précédentes, l'intention des contractants se dégage d'une façon très précise et montre qu'ils n'entendent pas rompre, mais « simplement cimenter et *améliorer* leur pacte ». En effet lorsque des ouvriers abandonnent leurs usines ou quittent leurs ateliers, laissant là l'ouvrage commencé, ils n'ont nullement l'idée d'un départ définitif.

Au contraire, ce qu'ils désirent c'est de reprendre leur emploi le plus tôt possible, mais avec les avantages qu'ils réclament. Et l'on en trouve la démonstration dans les faits eux-mêmes. Les démarches qui ont précédé la grève, les pourparlers qui ont eu lieu en vue d'obtenir l'objet de leurs réclamations, tout cela atteste bien que les ouvriers voulant des modifications de leur contrat entendaient rester au service de leur patron. N'ayant pu par des moyens per-

suasifs et conciliants obtenir leurs desiderata, ils ont eu recours à la contrainte, et ont essayé de la grève pour arriver à leur fin. Or nous venons de le voir, cette fin tend uniquement à l'amélioration de leur condition présente. Ce qu'ils voulaient d'abord avoir pacifiquement, ils le veulent maintenant par la contrainte. Rien n'a changé dans leur façon de voir, il n'y a que la méthode à mettre en pratique qui a varié. Et comme le Code civil en son article 1134 dit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi, c'est-à-dire selon l'intention des parties, il y a lieu de croire que le contrat est simplement suspendu, qu'il continue à exister jusqu'au jour où il sera remplacé par un autre.

En effet, « les ouvriers songent si peu à abandonner définitivement le travail que presque toujours ils proposent au patron un *modus vivendi* destiné à faciliter la reprise des travaux aussitôt après la cessation du conflit : service de relai pour l'entretien des hauts-fourneaux et du matériel de la fabrique ou de l'usine ; organisation d'équipes pour les réparations urgentes dans les galeries des mines, etc... » (1). Mais, objectera-t-on, un contrat est formé par l'accord de deux volontés et si l'une des deux vient à se manifester en sens contraire, pourra-t-on dire également que le lien qui les unit est suspendu ? L'objection a été prévue et M. Pic y répond ainsi : « L'attitude des patrons n'est que très rarement en opposition sur ce point

1. Pic. *Revue trim. de Droit Civil. Loc. cit.*

avec celle du personnel. Les menaces mêmes de renvoi sous condition, du congédiement par exemple des ouvriers qui n'auront pas réintégré l'usine dans tel délai signifié tel jour à telle heure, indiquent très nettement qu'aux yeux des chefs d'industrie, la grève ne suffit pas à rompre le contrat et que celui-ci subsiste provisoirement. »

A l'appui de ces dires on invoque encore l'article 1184, qui statue que « la résolution du contrat doit être demandée en justice et qu'il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ». Cela ne signifie-t-il pas assez clairement que les engagements synallagmatiques sont, dans tous les cas et même lorsqu'il y a une condition résolutoire expresse ou tacite, simplement suspendus jusqu'au moment où le tribunal en aura statué (1)? Le contrat se maintient, il ne disparaît pas, et M. Planiol résume ainsi la question : « En vérité, dans les contrats individuels il y a bien une rupture entre les patrons et les ouvriers, puisqu'ils ne s'entendent pas, mais c'est une rupture *de fait* qui est *tout autre chose que la destruction juridique du contrat*. Ouvriers et patrons continuent à se croire liés les uns aux autres, ils *suspendent le travail*, mais ils n'ont pas l'intention de se séparer... Comme il s'agit de contrat, l'intention des parties doit être respectée, à moins qu'il n'existe quelque raison impérieuse qui s'y oppose. Or une telle raison n'existe pas (2). » Inutile donc de faire jouer

1. En ce sens Pic, E. Lévy, Nègre, Delahaye, Anjou, etc.

2. Note. D. 1904. I. 289.

ici les délais de prévenance, ils n'ont de raison d'être qu'au cas de rupture et ne peuvent être invoqués lorsque l'existence des contrats n'est pas en cause.

La théorie de la suspension semblerait donc assez solidement établie pour qu'il fût inutile d'avoir encore recours à d'autres arguments, mais il est toujours bon d'avoir des raisons supplémentaires, et les partisans du système nous en apportent une dernière excellente en apparence.

§ 3. — *Troisième argument.*

Après avoir cherché, dans l'intention même des parties et les articles 1134 et 1184 du Code civil, la preuve certaine de l'existence ininterrompue des engagements malgré la déclaration de grève ; après avoir démontré que l'exercice d'un droit absolu, comme celui d'accorder ou de refuser le travail, ne pouvait atteindre cette existence, il a paru que l'étude des caractères de la grève pourrait fournir une explication favorable. On a cru reconnaître que celle-ci n'était pas un *acte volontaire*, et qu'elle constituait pour l'ouvrier un état de contrainte, un cas de force majeure. L'ouvrier subit la grève, il ne la veut pas. Cela est d'autant plus vrai qu'elle est davantage organisée. Aujourd'hui ce genre de conflit éclate toujours sur un mot d'ordre du syndicat ou du comité directeur et il s'ensuit que le travailleur est en quelque sorte étranger au mouvement, et que

devant obéir dans un but de solidarité, il se trouve en quelque façon *contraint* d'agir. « Si l'on admet, avec M. Millerand, la grève à la suite d'un vote secret, elle sera subie par tous les ouvriers qui n'auront qu'à respecter la décision anonyme de la collectivité (1). » Mais le projet Millerand sur l'arbitrage obligatoire n'est pas encore passé dans la législation et c'est en s'appuyant sur des données d'ordre psychologique que M. Pic prétend voir également dans la cessation du travail autre chose qu'une manifestation de volonté ! « Au fond, dit-il, l'ouvrier qui se met en grève n'agit jamais volontairement au sens psychologique du mot, comme l'ouvrier qui isolément, pour satisfaire un caprice, s'avise de chômer un ou plusieurs jours sans motif plausible. En se solidarisant avec ses camarades, bien qu'il n'y soit contraint ni par la fermeture des établissements ni par la violence, le gréviste obéit à sa conscience, à un sentiment impérieux de solidarité ouvrière et l'on peut dire de lui en modifiant l'adage traditionnel, *voluit sed coactus*. Il a fait grève, volontairement en apparence, mais en réalité sous l'empire d'un sentiment qui affectait à son égard le caractère d'une contrainte morale (2). »

Sans doute, lorsque les conditions et les circonstances dans lesquelles a été fait son contrat ont changé, par suite d'une hausse des denrées et de la

1. E. Lévy. *Revue Socialiste*. « La Grève et le Contrat », p. 126, 15 fév. 1911.

2. Pic. *Revue trim. de droit civil. Loc. cit.*, p. 46.

cherté croissante de la vie matérielle, l'ouvrier se trouve en quelque sorte contraint d'imposer par la grève des revendications qui n'ont pu aboutir autrement. De même, lorsqu'il s'associe à un mouvement qui lui est directement étranger et qu'il appuie de son attitude les demandes des camarades d'une corporation voisine, il ne fait que se soumettre au devoir de solidarité.

Il s'ensuit que la grève étant un *état de force majeure*, c'est-à-dire indépendant de la volonté elle ne saurait en aucune manière rompre les engagements. On n'est responsable que de son fait et on n'est tenu que de sa faute. Or ici il n'y a pas de faute et il n'y a pas à répondre d'un fait qu'on subit malgré soi. Logiquement le contrat ne se trouve pas atteint, il doit donc subsister. Il sera suspendu jusqu'à l'instant où l'empêchement prendra fin.

§ 4. — *Conséquences du système.*

En soutenant que le contrat de travail n'est pas détruit et qu'il survit toujours à la grève, on arrive tout d'abord à cette conclusion que les grévistes n'ont pas à supporter les conséquences de leur acte, alors même que des clauses expresses ou les usages du lieu imposeraient l'obligation d'un délai de prévenance. Que le contrat soit à durée fixe ou à durée indéterminée, en aucun cas il ne pourra être question de condamnations à des dommages-intérêts : les

;
.
;
.

ouvriers ont usé d'un droit, ils n'ont point eu l'intention de mettre un terme à leur obligation et par surcroît ils se trouvaient en présence d'une force majeure. Dans le cas seulement où ils auraient agi avec un esprit de malice, leur acte serait répréhensible, et pourrait donner lieu à un recours contre eux.

« Sans doute la grève pourra entraîner comme conséquence médiate l'extinction du pacte primitif, mais celle-ci ne résultera pas de la grève en soi, mais d'un événement postérieur tel que le congé donné par le patron aux meneurs et aux ouvriers qui, sommés de réintégrer l'usine dans un certain délai, s'y seraient refusés, ou de la novation dans le titre, résultant de la substitution d'un contrat nouveau aux contrats antérieurs (1). »

S'il y a novation, il ne peut être question de se retourner contre les ouvriers pour leur demander réparation du dommage causé. Le contrat nouveau équivaut à un contrat de paix qui reconnaît la légitimité des faits passés.

S'il n'y a pas de novation et que le contrat se trouve réellement rompu par le renvoi des grévistes, on peut sans conteste recourir à l'action en dommages-intérêts de l'article 1780 et, comme le dit M. Pic, « il semble, à n'envisager que l'esprit de ce texte, que ce soit plutôt en pareil cas aux ouvriers congédiés qu'aux patrons d'en exciper ».

Et lorsqu'on recherche encore les solutions aux-

1. Pic, *Revue trim. de droit civil. Loc. cit.*

quelles aboutit le système, on arrive à celle-ci : à savoir qu'un chef d'industrie ne peut, à la reprise des travaux, se refuser à réembaucher tel ou tel ouvrier qu'il lui paraîtrait bon de ne plus admettre chez lui, sans s'exposer à une action en dommages-intérêts. Le patron est toujours lié avec son personnel ; s'il veut donc ne plus en admettre certains membres, il est tenu de leur signifier un congé en règle, pour mettre fin au contrat. Bien plus, cette notification peut donner lieu à l'ouverture du pouvoir d'appréciation du juge, et le patron pourra s'entendre condamner s'il est estimé par les tribunaux que son acte a constitué un abus de droit (1).

Une dernière conséquence s'impose en matière d'accident du travail en ce qui concerne l'établissement du salaire de base pour la fixation des rentes, dues à l'ouvrier lui-même ou à ses représentants. Le contrat n'ayant jamais été rompu, l'ouvrier ne saurait être considéré comme nouvellement engagé dans l'usine ou le chantier, et il faudrait pour le calcul de l'indemnité soustraire, du salaire annuel, les jours pendant lesquels l'ouvrier a chômé. La loi de 1898 est formelle sur ce point : « Le salaire servant de base à la fixation des rentes s'entend pour l'ouvrier occupé dans l'entreprise pendant les douze mois écoulés avant l'accident, de la *rémunération effective* qui lui a été allouée pendant ce temps soit en argent, soit en nature. » Mais les journées de grève,

1. En ce sens M. Pic : *Traité de législ. indust.*, n° 323 bis.

puisqu'elles sont causées par une contrainte morale ou par un cas de force majeure, ne doivent pas être comptées avec les jours de chômage ordinaire et l'indemnité devra être calculée comme s'il n'y avait pas eu de grève et comme si le contrat avait continué. Telle est la solution qui s'impose d'après les prémisses du raisonnement qui édifie toute cette théorie de la suspension.

« En effet, rien ne permet de supposer que les rédacteurs de l'article 10 § 1 aient jamais songé à considérer comme un nouvel embauché l'ouvrier gréviste qui réintègre l'usine après quelques jours ou quelques semaines de chômage ; d'autre part, si, dans le silence de la loi, l'on consulte les travaux préparatoires, l'on constate que législateur a manifestement voulu que l'ouvrier ne souffrit pas d'événements exceptionnels et imprévus, desquels seraient résultés pour le travailleur dans l'année qui a précédé l'accident, un chômage plus ou moins long et conséquemment une réduction plus ou moins grande du salaire (1). » Dans ce cas, le tribunal devra apprécier un salaire moyen qui entrera en ligne de compte et qui sera basé sur les sommes effectives touchées pendant le reste de l'année.

Tel est dans son ensemble l'exposé de la théorie de la suspension qui s'oppose à celle de la rupture. Nous allons à présent examiner celle-ci suivant le même ordre : passant en revue le principe et les arguments

1. Pic, *Revue trim. de droit civil*, p. 62.

invoqués, les conséquences auxquelles on aboutit, et réservant pour plus tard une appréciation comparative.

SECTION II

Théorie de la rupture du contrat.

Malgré quelques décisions dissidentes, émanant de certaines justices de paix ou de certains conseils de prud'hommes — décisions d'ailleurs réformées — l'unanimité de la jurisprudence s'est prononcée en faveur de la théorie de la grève rupture.

Elle part de ce principe que la *collectivité* est faite d'individualités et que par conséquent elle ne peut avoir d'autres droits que ceux des *individus* qui la composent. Les règles qui régissent ceux-ci dans leurs rapports avec les patrons, doivent régir celle-là dans les mêmes termes. Et M. Leroy-Beaulieu expose ainsi cette idée : « Le droit de grève est une simple extension du droit individuel qu'à chaque ouvrier de cesser le travail ; ce qu'un ouvrier peut faire, cent le peuvent aussi et mille ou dix mille. Seulement l'assimilation doit être complète. Les cent, mille ou dix mille ouvriers qui font grève ne peuvent avoir plus de droits en ce qui concerne la cessation du travail, que n'en a un ouvrier isolé. »

Et plus loin :

« Le droit de grève découle simplement du droit qu'à l'ouvrier de cesser individuellement le travail, par conséquent le droit de grève est soumis aux

mêmes obligations que la cessation individuelle du travail (1). »

Ce système se fonde sur des arguments parallèles à ceux déjà exposés dans la théorie de la suspension. On invoque d'abord les textes du Code civil, ceux de la loi de 1864, et ceux de la loi du 2 juillet 1890 sur les carnets ouvriers, on fait appel ensuite aux règles du contrat, aux faits et à l'intention des parties ; finalement on se base sur ce que l'arrêt de l'ouvrage est un acte de volonté, pour prouver que la grève constitue bien une *rupture du pacte, une violation des conventions*.

§ 1. — *Premier argument.*

Si l'on se réfère à la législation de 1864, il apparaît nettement des dispositions contenues dans le texte et des travaux préparatoires, que le but poursuivi fut de supprimer le caractère délictuel des actes de coalition et par conséquent d'empêcher toute poursuite correctionnelle contre les auteurs d'une cessation collective de travail. Mais peut-on dire que cette même loi, d'ordre pénal à n'en pas douter, a prétendu agir à l'encontre des règles émises par le Code civil et affranchir les grévistes de leurs obligations ? A-t-elle créé un droit, qui civilement puisse se dégager d'un contrat, sans préavis et sans observer les règles de la convention ?

1. P. Leroy-Beaulieu : *l'Économiste français*, 17 août 1895. De la nécessité de préciser le droit de grève, p. 207.

Evidemment non ; l'ouvrier est rattaché à son patron par des liens conventionnels et comme il n'y a aucun texte qui affirme l'existence d'un droit supérieur à celui du contrat, — droit qui en quelque sorte créerait une situation exorbitante de l'ordre commun, — il faut s'en rapporter aux textes existants et voir s'ils peuvent s'adapter à la grève.

L'article 1134, § 1, dit que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » ; l'article 1135 que « les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ». Or, si les parties ont convenu de se prévenir un certain temps à l'avance, on ne voit pas pourquoi et en vertu de quelle loi, puisque c'est l'accord des contractants qui l'a voulu ainsi, on ne serait pas tenu à l'observation de ce qui a été stipulé. Du moment que l'on est tenu de par ses engagements à l'exécution de ce qui a été exprimé, il est évident que pour ne pas exécuter — et cela sans violation du contrat — il faudrait un texte exprès et formel en sens contraire. Mais un pareil texte n'existe pas !

Si la convention avait négligé de déterminer les délais de prévenance, il faudrait s'en rapporter aux usages. Lorsque ces derniers également n'en font pas mention, on ne saurait dans l'hypothèse de l'article 1780 qui institue la résiliation unilatérale — mais qui prévoit en même temps des dommages-intérêts — prétendre que le défaut d'observation d'un

délai inexistant puisse servir de base à un recours en justice.

Quand le contrat est à durée déterminée, l'engagement est ferme. Il ne peut être question de délais de congé en ce cas, et par conséquent de cessation volontaire du contrat. La mort, la force majeure ou le terme peuvent seuls mettre fin à l'obligation. Implicitement les parties se sont engagées en donnant un terme à leur obligation à ne pas user de la faculté de rupture qui leur est accordée lorsqu'elles ont stipulé sans détermination de temps. Bien plus, la loi du 2 juillet 1890 le dit expressément et d'une façon si nette qu'il n'est pas permis d'en douter : « Le contrat de louage entre les chefs et directeurs d'établissements industriels et leurs ouvriers est soumis aux règles du droit commun. » Le droit commun, tel est bien ce qui doit servir de cadre au contrat industriel de travail et telle est aussi la solution qu'a adoptée la jurisprudence.

Voici en effet un jugement du tribunal de commerce de Tarare qui résume la question : « Attendu que la loi sur les coalitions n'a absolument rien changé aux rapports *civils* des patrons et des ouvriers, lesquels sont demeurés, avant comme après cette loi, régis soit par les usages locaux, soit par les contrats particuliers ; que la loi du 25 mai 1864 est exclusivement une loi pénale dont le seul effet a été de faire disparaître le délit ancien de coalition et de le remplacer par celui d'entrave à la liberté de travail ; qu'en un mot cette loi a permis aux ouvriers, comme aux pa-

trons eux-mêmes, de faire collectivement et après une entente préalable sans encourir des peines correctionnelles, ce qu'auparavant chacun d'eux en particulier avait toujours eu le droit de faire, c'est-à-dire d'interrompre le travail ; attendu que la législation nouvelle n'a pas donné aux ouvriers le droit de violer les conventions librement formées entre eux et leurs patrons ; que les délais qui devaient être autrefois respectés par l'individu doivent l'être aujourd'hui par la collectivité ; et que si l'on peut déclarer la grève générale, elle ne peut produire ses effets qu'après l'expiration du délai fixé soit par les usages locaux, soit par les contrats (1). »

La Cour de cassation s'est prononcée en ce sens, disant « que la grève, quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris d'observer entre elles les délais d'usage (2). »

Et en cette circonstance l'avocat général Feuilleley disait : « Oui, assurément, la grève est l'exercice d'un droit. Et il est loin de ma pensée de chercher à en entraver l'exercice ; mais un droit, si étendu qu'il soit, trouve toujours sa limite dans le droit d'autrui et surtout dans le respect des conventions. A côté des droits dont on parle trop souvent, il y a les devoirs dont on ne parle pas assez. Si c'est un droit pour les ouvriers et les patrons de se mettre en grève, c'est un devoir pour eux de tenir leurs engagements ! »

1. Trib. de com. de Tarare, 30 déc. 1890.

2. Cass., 18 mars 1902, D. 1902.1.369.

« Où donc a-t-on vu que l'état de grève crée des droits particuliers aux grévistes ou les délie de leurs engagements? Qu'on m'en cite un seul exemple ! Est-ce que l'état de grève dispense les grévistes de payer leurs loyers, leurs fournisseurs et les dettes qu'ils ont contractées ? Pourquoi, dès lors, seraient-ils dispensés d'exécuter les obligations de faire qu'ils ont contractées envers leurs patrons ? Est-ce que les obligations qui dérivent du contrat de louage sont moins respectables que celles qui dérivent du contrat de vente ou de bail ? »

Ainsi donc il résulte de ce que nous venons d'exposer que la grève quand elle éclate brusquement — et c'est là le cas le plus fréquent — viole le contrat et rompt de ce fait les relations juridiques entre les patrons et les ouvriers. Cela est vrai aussi bien lorsqu'il s'agit de contrats à durée déterminée que de contrats sans durée fixe. Dans l'un et l'autre cas le contrat se trouve rompu ; dans le premier par le jeu de l'action résolutoire qui dissout l'obligation, dans le second par la résiliation qui met fin à l'engagement.

§ 2 — *Deuxième argument.*

La rupture du contrat ne résulte pas seulement de l'inobservation des obligations, elle résulte bien aussi de l'intention des parties. Cette intention se dégage des faits eux-mêmes et la Cour de cassation l'analyse ainsi : « Les ouvriers abandonnent l'ate-

lier parce qu'ils veulent un salaire supérieur ou une durée moindre de travail ou tout autre changement au régime existant. Par cet abandon, ils rompent leur engagement. Cette rupture peut éventuellement donner lieu à des dommages-intérêts, quand elle n'est pas précédée d'un avis préalable, mais en tous cas c'est bien une rupture : le simple bon sens l'indique et la légalité aussi. »

M. E. Leyasseur se prononce également en ce sens et dit : « Ils rompent (les ouvriers) leur contrat quand d'un jour à l'autre ils cessent délibérément de l'exécuter, sans attendre le délai-congé et déclarent qu'ils ne reprendront le travail que dans d'autres conditions, c'est-à-dire un nouveau contrat (1). »

En effet, n'est-il pas assez clair, lorsque des ouvriers ont demandé un remaniement dans le tarif ou le règlement de l'usine, qu'ils n'entendent plus conserver l'ancien contrat, qu'ils en ont assez et qu'ils en exigent un nouveau ? N'expriment-ils pas par leur arrêt de l'ouvrage qu'ils ne se sentent plus liés par l'engagement dont ils veulent faire reconnaître l'abolition et qu'à leurs yeux il n'existe plus ?

Et alors même que leur intention ne serait que de modifier une partie de la convention, le contrat peut-il être violé sur un point pour subsister sur tel autre ? Or nous savons que même les obligations susceptibles de division doivent aux termes de l'article 1220 être exécutées entre les parties, comme si elles

1. Académie des Sc. Morales et Polit. Rapports, p. 12, 1908.

étaient indivisibles. Logiquement celui qui n'exécute pas entièrement ne peut être considéré comme ayant accompli les termes du contrat. Et le contrat se trouve rompu, car il ne peut exister qu'à la condition de n'être pas divisé. Que décider si le but des ouvriers est de faire observer le contrat ou d'obtenir une satisfaction d'ordre moral comme le renvoi d'un camarade ou la reconnaissance d'un syndicat, pourra-t-on dire que la grève a rompu les liens existants ? Ici il faut distinguer : dans le premier cas il y a bien rupture, mais elle est le fait des patrons ; dans le second cas il semble bien que la rupture vienne de la part des ouvriers. Les causes qui ont motivé la cessation du travail sont étrangères au contrat, il est vrai, mais pourra-t-on de ce chef, prétendre qu'en voulant nullement attenter à la vie juridique des conventions, le contrat n'est pas violé, qu'il n'est pas rompu tout en n'étant pas exécuté ?

On n'hésite pas à dire que l'ouvrier qui isolément violerait les clauses de son engagement s'exposerait à des poursuites ; il faut en conclure, selon la jurisprudence, que plusieurs ouvriers qui agiraient de même seraient également passibles de condamnation civile. Et s'il faut tenir compte de l'intention des parties, ce n'est pas seulement au moment où elles vont manquer à leurs obligations (1), mais aussi et surtout à celui où elles ont accompli leurs prestations. On ne peut à tous les moments se préoccuper

1. E. Bouloc, *La Grève*, Rousseau, 1910.

de ce que pense sa contre-partie et en tenir compte car alors il n'y aurait plus aucune stabilité dans les rapports des contractants. Il faut donc, toutes les fois qu'il y a un conflit entre patrons et ouvriers, s'en rapporter aux termes des contrats, aux usages du lieu, et si ni ceux-ci, ni ceux-là ne sont observés, il faut dire qu'il y a rupture.

Et selon que la grève est suivie d'un contrat différent de l'ancien, selon que celui-ci est maintenu, le contrat qui existe après la reprise du travail est un contrat nouveau. Dans la première hypothèse la chose se conçoit aisément puisque ce sont des clauses autres que celles qui précédaient ; dans la deuxième, c'est en apparence le même pacte qui reprend, mais en réalité c'en est un autre qui renaît entièrement, tout en reproduisant les mêmes dispositions de celui qu'il remplace.

§ 3. — *Troisième argument.*

La jurisprudence de la Cour de cassation se fonde également pour justifier sa théorie sur ce que la grève constitue un acte de volonté et qu'elle est par conséquent imputable à ses auteurs, soit parce qu'ils ont manqué à leurs promesses, soit même parce qu'ils ont abusé de la résiliation prévue par l'article 1780.

En effet, lorsque quelqu'un se refuse à exécuter un acte, il fait preuve de volonté. L'ouvrier qui a décidé de quitter l'usine et qui par là se refuse à ac-

complir les clauses de son traité agit de même d'une façon volontaire. En effet la grève, le plus souvent, est mise aux voix, elle est discutée, préméditée, fixée à une date déterminée. C'est en connaissance de cause que l'ouvrier quitte son ouvrage, ce n'est donc pas sous l'empire d'une contrainte qu'il s'y est résolu. Il ne peut invoquer le cas de force majeure, ni le cas fortuit, puisque par sa participation aux apprêts de la grève, il savait à quoi elle aboutirait et qu'il devait en prévoir ses conséquences.

Il est évident que la grève peut parfois présenter des caractères de contrainte, mais alors la jurisprudence n'en fait jamais supporter la responsabilité à ceux qui en sont victimes. Ceux-ci n'ont qu'à invoquer l'article 1148 du Code civil qui porte qu'il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque par suite d'une force majeure, ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit. Selon que celui-ci prouvera avoir été dans les conditions requises pour invoquer cet article il sera condamné ou absous. La théorie de la jurisprudence distingue donc deux sortes de grèves: les unes volontaires et par conséquent pouvant être invoquées à l'encontre de leurs auteurs ; les autres involontaires et pour cette raison non imputables à ceux qui les subissent (1). Et si l'on précise la situation de

1. Trib. com. de Tarare, 30 déc. 1890. — *La Loi* du 30 janvier 1891.
— Trib. de la Seine, 5 août 1893. — *La Loi* du 13 août 1893. — Trib.
com. de Lyon, 12 janv. 1900, D. 1900, II, 199.

ceux pour qui la cessation du travail prend un caractère de contrainte on s'aperçoit que ces ouvriers sont précisément ceux qui voudraient continuer leur travail, c'est-à-dire les non grévistes.

En résumé la jurisprudence assimile la collectivité à l'individu et lui applique les règles du contrat. Elle base son système de la rupture sur la *faute commise* par l'auteur de la grève, faute provenant de l'inobservation des délais de prévenance, ou de l'usage abusif du droit de résiliation.

Voici un extrait d'un article du *Temps* cité par M. Briquet dans la *Revue Socialiste* (1904.1.728) et qui exprime bien la théorie jurisprudentielle : « Comment donc la Cour suprême eût-elle pu juger autrement étant donné le Code civil ? Où donc dans les dispositions qui concernent le contrat de louage d'industrie ou ailleurs y a-t-il quoi que ce soit qui puisse permettre d'admettre l'existence d'un contrat qui, rompu de fait, n'en persiste pas moins en droit ? Un ouvrier quitte son patron isolément, rupture indiscutable du contrat. Une collectivité d'ouvriers quitte le patron, le caractère juridique de la rupture change-t-il ? Il faut cependant qu'une porte soit ouverte ou fermée. L'abandon du travail, qu'il ait lieu isolément ou en collectivité, est au regard du Code civil la rupture du contrat. La reprise n'est pas la reprise du contrat ancien, c'est la mise en œuvre d'un contrat nouveau. »

Ce système est d'ailleurs conforme à une circulaire adressée aux préfets, relativement à l'applica-

tion de la loi du 27 décembre 1892 ; qui s'exprimait ainsi : « Vous pourrez parfois vous trouver en présence de grévistes qui, appartenant à des établissements dans lesquels les usages ou les règlements d'ateliers ont établi la clause du délai-congé, sembleront croire que la liberté de coalition les autorise à tenir pour nul et non avenu le contrat de louage. C'est là une erreur grave que vous devez vous efforcer de dissiper. Collective ou individuelle, la rupture du contrat de louage est en effet soumise aux mêmes règles : elle peut donner lieu à indemnité, si les délais habituels, dans tous les métiers où l'usage les a consacrés, n'ont pas été respectés (1). »

Quelques auteurs se sont ralliés à la théorie de la grève rupture.

S'il faut une faute ou un abus pour motiver une poursuite, pour fonder une demande en dommages-intérêts, il faut que le plaignant justifie d'un préjudice causé.

§ 4. — *Conséquences.*

Il est évident que la partie atteinte par la déclaration de grève, si elle n'a pas subi de ce fait une perte quelconque, ne saurait invoquer l'application à son profit de l'article 1147 du Code civil. Le montant de ce dommage peut être fixé soit par les contractants, eux-mêmes de la même façon qu'ils ont établi un dé-

1. Circul. adressée aux préfets, janv. 1893, *Jour. Officiel*, 5 janv.

lai-congé, soit par les usages. Et dans le silence des uns et des autres c'est aux tribunaux qu'il appartient de porter une estimation.

Lorsque le contrat est à durée fixe ou porte sur une entreprise déterminée, celui qui cesse d'exécuter avant son terme ne saurait invoquer que les causes prévues par la loi pour le dégager de son obligation, c'est-à-dire la force majeure, ou le cas fortuit. Il ne saurait invoquer d'autre raison, si ce n'est l'inexécution même de son cocontractant et cette excuse jouerait le rôle d'une *exceptio non adimpleti contractus*. Nous sommes ici dans les termes généraux du droit commun et il n'y a qu'à appliquer strictement les règles ordinaires des obligations. Au point de vue pratique il faut remarquer que cette sorte d'engagement est relativement rare. La grande industrie ne connaît en général que le contrat à durée indéterminée.

Toutefois lorsqu'on se trouve en présence d'un engagement ferme, la partie qui se croit lésée peut demander de deux choses l'une. Et d'abord elle peut invoquer la condition résolutoire tacite ou expresse et faire ainsi disparaître les liens de droit qui existaient entre elle et sa contre-partie, conformément à l'article 1184 du Code civil. Pour cela il n'est pas besoin de justifier d'un préjudice, il suffit de prouver que les termes de la convention n'ont pas été observés. Le demandeur peut ensuite obtenir une allocation de dommages-intérêts, mais dans le cas unique où il pourrait faire la preuve d'une perte apprécia-

ble. Il lui est même loisible de demander en même temps et la résolution et une indemnité.

Ces conséquences du principe sont consacrées par la jurisprudence et voici un jugement du tribunal de la Seine (1) en date du 9 mai 1906, relatif à une grève déclarée avant l'achèvement du travail entrepris : « Si un ouvrier a le droit incontestable de se mettre en grève pour faire valoir ses revendications, en vue d'un gain plus rémunérateur dans l'avenir, il ne peut, sans faire un usage abusif de ce droit, abandonner l'atelier avant d'avoir terminé un meuble qu'il s'était engagé à fournir sur un plan et à un prix convenu ; si l'ouvrier rompt le contrat de travail avant la complète exécution du meuble qu'il s'était engagé à faire, il est passible envers son patron, de dommages-intérêts. »

Lorsque au contraire on se trouve en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée, la jurisprudence a toujours admis et cela même avant la loi de 1890 le libre jeu de la faculté de résiliation unilatérale ; mais aussi elle y a toujours porté deux espèces de tempérament. Le législateur n'a fait que sanctionner cette façon de juger. La première limite qu'elle dresse devant l'exercice du droit de grève c'est l'exécution intégrale des clauses expresses ou tacites de la convention ; ces clauses ne peuvent avoir trait qu'aux délais de prévenance. C'est ainsi qu'en a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 18 mars

1. *Journal des Prud'hommes*, 1906 p. 322.

1902, disant que les parties devaient se conformer aux usages du lieu et observer les délais établis par la coutume ; que la grève pouvait être légitime sans pour cela influencer sur le lien de l'engagement et que du moment qu'il avait été décidé d'adopter les préavis coutumiers, il fallait s'y conformer. Une seconde barrière est élevée à l'encontre des abus que pourraient présenter, un congé régulièrement donné ou en l'absence d'une clause de préavis, l'application trop rigoureuse du droit de rupture. Il est évident qu'en théorie, lorsque les usages ou la convention sont muets sur les délais de prévenance, on ne saurait imputer une faute aux grévistes qui se sont conformés strictement à leur droit. Mais dans la pratique la déclaration de grève peut n'être pas basée sur un motif légitime, elle peut même être manifestement malicieuse et dans ce cas le devoir des tribunaux est de prononcer une condamnation civile contre ceux qui ont ainsi fait un usage abusif des prérogatives de la loi.

La Cour de cassation a clairement exprimé son opinion en différentes occasions ; elle a affirmé que les ouvriers devaient une réparation au chef de l'entreprise si la grève est « préjudiciable à ce dernier et si elle a été *abusivement déclarée* » (1). Que doit-on entendre par ces mots ? Faut-il que le congé ait été donné avec l'intention de nuire ? faut-il au contraire qu'il ait été signifié sans idée malicieuse mais avec

1. Cass., 4 mai 1904, D. 1904, 1. 289.

une coupable légèreté ? Ceci est une pure question d'appréciation ; et c'est aux juges du fait à dégager des circonstances le caractère abusif dont il s'agit. Le fardeau de la preuve incombe au demandeur, et celui-ci devra démontrer et la faute dont il se plaint et le dommage qu'il a subi (1).

Mais si l'ouvrier est ainsi exposé au paiement d'une indemnité éventuelle, il s'expose également, par son refus de travail, à perdre l'emploi qu'il occupait avant la grève. Celle-ci rompant le louage de services, faisant disparaître les liens juridiques qui unissaient les parties, entraîne logiquement cette conséquence que le patron peut à son gré réembaucher ou non les travailleurs qui l'ont quitté. On se trouve, en effet, en face d'une situation nouvelle, en face d'un nouveau contrat. Le personnel qui reprend les travaux suspendus est supposé n'avoir jamais fait partie de l'usine auparavant. Les parties recommencent un autre engagement. L'entrepreneur peut donc modifier ses équipes, sans avoir à répondre de ce fait. Les tribunaux sont unanimes à proclamer que les plaintes des ouvriers congédiés à la suite d'une grève sont mal fondées et ne peuvent être admises. Voici comment s'exprime à ce sujet le Conseil des prud'hommes de Rennes : « Attendu que s'il convient aux ouvriers d'abandonner un travail pour forcer l'entrepreneur à modifier plus favorablement les conditions du travail, ils le feront à leurs risques et pé-

1. Cass., 12 mars 1902, D. 1902.1.214.

rils ; comme la cessation du travail par les patrons n'empêcherait pas les ouvriers de se pourvoir dans d'autres entreprises ; attendu que nulle loi n'empêche les patrons de faire continuer le travail par qui bon leur semble, en embauchant de nouveaux ouvriers, comme l'ouvrier pourra toujours en cas d'arrêt brusque de la part des patrons se procurer du travail dans une autre entreprise... »

Mais si l'ouvrier qui se met en grève risque de ne pas être réembauché à la reprise du travail, il risque aussi, par le seul fait d'avoir brusquement interrompu l'ouvrage, d'être congédié sur-le-champ. Et contre ce congé il n'aura pas de recours puisque c'est lui qui l'a motivé et qu'il ne saurait l'imputer au patron. C'est ainsi qu'en a jugé le tribunal civil de la Seine (1) lors d'une demande formulée par un employé de chemin de fer brusquement congédié pour s'être mis en grève. « Attendu que la révocation de N... a été motivée par la faute grave qu'il a commise en abandonnant son poste dans la soirée du 16 juillet ; que la Compagnie n'aurait pu laisser une telle faute impunie, sans manquer elle-même au devoir qui lui incombait d'assurer le service public dont elle est chargée. » Le tribunal de paix de Paris (XI^e arrondissement) admet lui aussi que le patron peut, sans encourir la moindre faute, congédier un gréviste, car, dit-il, « les défenseurs, en usant de leur droit de révocation dans les conditions où ils

1. Tribunal civil de la Seine, 5 août 1893. *La Loi* du 13 août 1893.

ont été obligés de le faire vis-à-vis de leur préposé, n'ont violé au préjudice de celui-ci aucun des principes du droit qui régit le contrat de louage de services sans détermination de durée ».

Si, comme on le prétend, le système de la rupture est dans ses conséquences peu favorable aux ouvriers, voici cependant une de ses déductions que l'on ne saurait critiquer pour être trop rigoureuse. En matière d'accident du travail, le salaire de base s'entend de la rémunération effective, de ce que l'ouvrier a touché pendant les douze derniers mois tant en nature qu'en argent. Or comment faire si celui-ci est blessé moins de douze mois après la fin de la grève ? La grève ayant rompu le contrat, on ne saurait tenir compte des sommes touchées auparavant ; et il faudrait à son égard tenir compte du paragraphe 2 de l'article 10 (loi de 1898) qui s'exprime ainsi : « Pour les ouvriers occupés pendant moins de douze mois le salaire servant de base à la fixation des rentes doit s'entendre de la rémunération qu'ils ont reçue depuis leur entrée dans l'entreprise, augmentée de la rémunération moyenne qu'ont reçue, pendant la période nécessaire pour compléter les douze mois, les ouvriers de la même catégorie. » C'est à cet avis que s'est rangée la Cour de cassation (1) : elle l'a nettement exprimé : « La grève terminée, lorsque les ouvriers rentrent à l'atelier, à l'usine ou à la mine, un nouveau contrat de louage de service, quelles

1. Cass., 4 mai 1904, D. 1904.1.289.

qu'en soient les conditions, se forme entre eux et le chef de l'entreprise et que si l'un de ces ouvriers a été victime d'un accident avant que douze mois se soient écoulés depuis la rupture du travail, on ne saurait le considérer, parce qu'il travaillait dans l'entreprise avant la grève, comme ayant été occupé pendant l'année qui a précédé l'accident. »

Depuis la loi du 31 mars 1905 qui est venue compléter l'article 10 de celle de 1898, on a soulevé devant les tribunaux la question de savoir si la grève pouvait toujours être imputée à ses auteurs. Le législateur avait dit : « Si pendant les périodes visées aux alinéas précédents, l'ouvrier a chômé exceptionnellement et pour des causes indépendantes de sa volonté, il est fait état du salaire moyen qui eût correspondu à ses chômages. » On a cru qu'en parlant ainsi, le législateur avait visé également l'hypothèse d'une grève. En principe, la jurisprudence n'a jamais considéré la cessation de travail comme indépendante de la volonté de ceux qui l'employaient comme mode de contrainte. Ceux qui se concertent, organisent et déclarent le mouvement, ceux-là savent incontestablement ce qu'ils font, ils agissent en connaissance de cause. Et à plusieurs reprises les tribunaux ont décidé (1) « que la grève est un fait auquel l'ouvrier est libre d'accorder ou de refuser son consentement et que nul ne peut alléguer son propre fait comme

1. Trib. com. de Tarare, 30 décembre 1890. *La Loi* du 31 janvier 1891. Dans le même sens : Trib. civ. de la Seine, 5 août 1893. *La Loi* du 13 août 1893. Trib. com. de Lyon, 12 janvier 1900, D. 1900. II, 199.

constituant, à son propre égard, un cas de force majeure ». Cependant la Cour de cassation n'hésite pas à admettre que dans certaines circonstances la grève est un état de fait que certains intéressés subissent malgré eux et à qui on ne saurait par conséquent faire encourir les responsabilités. Et voici en quels termes l'avocat général Feuilloley s'exprimait dans ses conclusions de l'affaire Loichot (1) : « Oui assurément, la grève peut être un cas de force majeure. Ne voyons-nous pas trop souvent l'ouvrier qui voudrait accomplir l'engagement de travail qu'il a contracté arraché par la violence à l'atelier ? »

Il convient d'ajouter que toutes ces distinctions se résument en ceci, qu'une faute doit être relevée à l'encontre de celui qui est poursuivi et que de cette faute doit résulter un préjudice certain.

En définitive, la théorie de la rupture applique à la collectivité les règles du droit commun conformément à la loi de 1890 sur les livrets ouvriers, conformément à la circulaire ministérielle de 1893. La cessation du travail, sauf dans le cas de force majeure constitue une violation des termes du contrat, violation qui amène toujours la rupture des conventions.

1. D. 1902, Cas., 1.289.

APPENDICE

THÉORIE MIXTE

A côté du système jurisprudentiel que nous venons d'exposer, et de celui de la doctrine sur la suspension des engagements, il s'est formé une théorie mixte qui tantôt prend sa solution dans les arrêts des Cours et les jugements des tribunaux, et qui tantôt s'adresse aux jurisconsultes pour résoudre la question. Pour les auteurs qui se sont rangés à cet avis, la grève est, selon les circonstances, une rupture ou une simple suspension des obligations. Elle serait une cause de rupture lorsque les grévistes demandent une modification quelconque du pacte primitif ; elle laisserait au contraire subsister intactes les clauses du contrat lorsqu'elle éclaterait dans le but de forcer les patrons au respect des conventions, ou dans celui d'obtenir un avantage, une concession n'ayant pas de rapport direct ou indirect avec le dit pacte, tel le renvoi d'un contremaître.

Nous n'insisterons pas davantage sur cette façon de poser et de résoudre le problème. Il faudrait invoquer ici alternativement les raisons déjà exposées au cours de notre étude sur les théories de la rupture et de la suspension du contrat. Une chose est à noter particulièrement, c'est que la discussion n'est pas élevée en principe. On ne saurait faire appel à une règle absolue. Tout doit se ramener à l'examen

des faits et c'est de leur analyse que se dégage la conclusion. Et la question de savoir si la grève rompt ou suspend le louage de services se traduit en une question d'espèces.

∴

L'exposé pur et simple des divers systèmes qui se sont formés pour expliquer et définir les effets de la grève sur le contrat de travail se trouve ainsi achevé. Après avoir passé en revue les arguments apportés de part et d'autre, après avoir tiré les conséquences auxquelles on aboutissait de chaque côté, sans apporter à tout cela aucun commentaire, il convient encore de discuter la valeur de ces théories opposées, et après les avoir appréciées, de se rallier à l'une d'elles.

CHAPITRE IV

La Grève constitue-t-elle une Rupture ou une Suspension du Contrat de travail ?

La question de rupture ou de suspension du contrat de travail par la déclaration de grève est une de celles sur lesquelles on discute depuis longtemps sans arriver à se mettre d'accord. La grande autorité de la Cour de cassation qui s'est à diverses reprises manifestée avec autant de netteté que d'énergie, n'a pu départager les opinions et la thèse soutenue par elle et par les tribunaux est chaque jour attaquée et discutée âprement par la majorité de la doctrine. On reproche tout, au système de la jurisprudence. On invoque à son encontre : l'appellation défectueuse, donnée à l'inexécution des termes de l'engagement ; l'absence de méthode rationnelle et juridique ; la mauvaise interprétation de la loi de 1864 et l'inintelligence de l'esprit des lois ouvrières ; l'application défectueuse des articles 1780, 1134 et 1184 du Code civil ; le caractère involontaire et de force majeure que l'on rencontre dans toute grève ; les conséquences auxquelles on aboutit et que l'on dit contraires à l'intérêt de l'ouvrier.

Il nous faut reprendre tous ces griefs et les examiner un à un pour en déterminer la juste valeur. A en juger par les nombreuses critiques que nous venons de relever et par le nom de ceux dont elles émanent, il semble que la théorie jurisprudentielle soit en bien mauvaise posture et qu'elle ne soit plus susceptible de se défendre et de se justifier. Elle a cependant trouvé ses défenseurs et ceux-ci la justifient par des raisonnements aussi bons et aussi solides en apparence que ceux de ses adversaires. Nous allons au cours de ce chapitre essayer de dégager une opinion motivée au sujet des effets de la grève sur le contrat de louage de services et de nous ranger de la sorte dans un camp ou dans l'autre.

§ 1. — *La terminologie : « rupture de contrat » est-elle exacte et correspond-elle à une situation nettement définie par le Code ?*

La terminologie adoptée par la jurisprudence pour caractériser l'effet de la grève sur le contrat de travail n'est pas, selon la doctrine moderne, en harmonie avec les faits. Bien plus, elle serait inexacte. M. Lévy (1) le dit expressément : « On rompt des relations, des pourparlers, on ne rompt pas un contrat. » Et M. Ambroise Colin (2) partant de la même idée reproche à l'expression « rupture » une trop

1. *Revue Socialiste*, 15 fév. 1911, p. 125.

2. *D. Note*, 1904, 1, p. 289.

vaste compréhension. Veut-elle signifier inexécution, résolution ou simplement résiliation du contrat ? Voilà autant de sens divers qu'on pourrait lui donner et sur le choix desquels il faudrait préciser. Un terme juridique doit être clair et ne doit pas prêter à l'équivoque ; il ne doit exprimer qu'une chose unique. Or tel n'est pas le cas. Evidemment la terminologie adoptée par les Cours et les tribunaux peut paraître au premier abord bien manquer d'exactitude. Sans doute lorsque la rupture est prononcée au cours d'un jugement, elle l'est tantôt sous forme de résolution et tantôt sous forme de résiliation, mais en toutes circonstances et dans toutes les hypothèses la grève aux yeux de la jurisprudence marque la fin du contrat de travail. Nous reviendrons dans la suite sur ce point lorsque nous chercherons à justifier cette opinion. Pour le moment nous ne discuterons, que la question des mots, et en quelque sorte le côté grammatical du sujet. Ainsi donc, la cessation du travail marche de front avec la cessation du contrat. La grève est la cause qui met un terme à la convention. Or la convention se traduit par un contrat. Celui-ci crée une obligation, c'est-à-dire *un lien de droit* par lequel une personne est astreinte envers une autre à faire ou à ne pas faire quelque chose. C'est le *vinculum juris* des Romains. Et si des relations, ou des pourparlers peuvent se rompre, y a-t-il une logique qui s'oppose à ce qu'un lien soit rompu ? Il semble qu'ici mieux qu'ailleurs l'image ou le mot convienne et s'applique heureusement. Et si

un lien peut être rompu, pourquoi par extension ne pourrait-on pas dire que le contrat qui le contient se trouve rompu, de la même façon que l'on dit en parlant des députés : la Chambre a été dissoute ou la Chambre a fait sa rentrée ? Ici on pourrait invoquer les mêmes raisons de syntaxe et de grammaire que M. E. Lévy et prétendre qu'une Chambre ne se dissout pas et qu'elle ne rentre pas davantage. L'expression de rompre un contrat, si elle est un peu complexe, en ce sens qu'elle voudrait dire tantôt résolution et tantôt résiliation, est cependant *une* et simple, en ce sens qu'elle signifie toujours fin de la convention et cessation du contrat. Et si l'on reproche encore à cette terminologie de n'être pas assez juridique, elle l'est certes tout autant que celle de « suspension » du contrat. On ne saurait véritablement pour une simple question de mots reprocher un manque de précision à la théorie jurisprudentielle. Ce qu'il faut rechercher c'est la pensée, l'idée que recouvre le terme ; et cette idée, cette pensée se dégage nettement de tous les jugements et de tous les arrêts rendus jusqu'à ce jour. Elle se ramène uniquement à ceci : lorsqu'une des parties contractantes a violé ses engagements, n'a pas tenu sa promesse et s'est mise volontairement hors d'état d'exécuter, selon qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéfinie, et selon que l'on invoque la condition résolutoire ou la résiliation, de toute façon, les obligations réciproques se trouvent être arrivées à leur fin et le contrat se

trouve rompu de ce fait. Laissons donc cette querelle de mots et passons à un autre ordre d'arguments.

§ 2. — *La méthode adoptée dans le système de la grève-rupture est-elle critiquable ?*

On reproche entre autres choses au système de la grève-rupture un manque absolu de méthode tant rationnelle que juridique. Pour ce qui est du premier point voici comment raisonnent les adversaires. Pour établir solidement et logiquement une théorie, il faut non seulement énoncer un principe, il faut encore le justifier. Rien n'est moins scientifique que de procéder par affirmation et c'est cependant le parti que prennent les tribunaux. A cet effet M. Pic cite divers exemples que voici : « Attendu — dit le Conseil des prud'hommes de Reims (1) — que la dénonciation qui se termine par la grève ou la cessation du travail, *ce qui est la même chose, entraîne forcément derrière elle la fin du contrat de travail primitif, autrement dit la rupture...* » Le tribunal de commerce de Tarare (2) est aussi affirmatif : « Attendu que la législation nouvelle n'a pas donné aux ouvriers le droit de violer les conventions librement formées entre eux et leurs patrons, *que les délais qui devaient autrefois être respectés par les individus doi-*

1. Conseil des prud'hommes de Reims, 30 avril 1902.

2. Trib. com. de Tarare, 30 déc. 1890.

vent l'être aujourd'hui par la collectivité... » Quant à la Cour de cassation (1), elle n'échappe pas non plus à la critique puisqu'elle aussi *affirme* purement et simplement la rupture du contrat. « Attendu que le louage de service fait sans détermination de durée *peut toujours prendre fin* par la volonté d'une des parties contractantes, *que la grève y met fin du fait des ouvriers...* »

Comme on peut le constater, ces arrêts n'invoquent aucun texte précis et on pourrait leur faire grief, d'affirmer sans rien prouver. Evidemment, le choix fait par M. Pic est judicieux et sert à souhait ses intérêts. Il est possible toutefois, de rencontrer des décisions de jurisprudence plus explicites sur l'exposé des motifs et invoquant à l'appui des arguments de textes, ou même des usages fermement établis. Cependant, même dans les citations précédentes, si l'on excepte celle du Conseil des prud'hommes, les deux autres se fondent sur la loi de 1890.

Que veut-on réclamer de plus aux tribunaux ? Ils n'ont qu'à appliquer la loi dans les cas qui leur sont soumis et ils n'ont nullement à la justifier. Que leur reproche-t-on ? d'affirmer que la grève est une rupture de contrat ? Peut-on à cette occasion leur faire grief de ne pas interpréter les règles du Code de la façon voulue ? Violent-ils un texte, un article quelconque ? Du moment qu'une Cour ou un tribunal applique une loi et qu'il l'invoque justement dans le

1. Cour de cassation, 4 mai 1904. D. 1904. I. 289.

cas qui lui est proposé, peut-on lui faire un reproche d'avoir expressément affirmé l'intention de l'appliquer? Un jugement n'est pas un chapitre de dialectique, ni l'élaboration d'une théorie; on ne saurait donc lui demander ce que l'on exige d'un traité de droit ou d'un ouvrage de doctrine quelconque. Voici pourtant un arrêt de la Cour de cassation (1) qui semble échapper aux critiques qui lui sont adressées : « Attendu que L... ouvrier serrurier au service d'H... ayant de son plein gré quitté ce dernier pour se mettre en grève, a été condamné à payer une indemnité de 28 francs *pour n'avoir pas observé vis-à-vis de son patron le délai ordinaire de prévenance* ; que cette décision est vainement attaquée par le pourvoi; qu'il est en effet constaté par le jugement attaqué que *d'après l'usage existant à Montbéliard*, le patron comme l'ouvrier *doivent se prévenir* une semaine à l'avance de leur intention de rompre le contrat de travail ; que d'autre part la grève, quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris d'observer entre elles les délais de prévenance... »

Une autre décision de la Cour suprême (2) nous confirmera dans cette opinion que si la jurisprudence est affirmative elle se fonde du moins sur des raisons de textes et qu'elle accompagne toujours ses dires d'une justification, justification que nous n'avons pas

1. Cass., 18 mars 1902. *Gaz. du Palais*, 1902.I. 633.

2. Cass., 15 mai 1907. *Revue lég. des mines*, 1907, p. 231.

à apprécier pour le moment. « Vu les articles 1780 nouveau et 1180 du Code civil, complétés par la loi du 27 décembre 1890, le louage de service fait sans détermination de durée peut toujours prendre fin par la volonté d'un seul des contractants, sauf à celui-ci en cas d'exercice abusif et préjudiciable de son droit de résiliation, à être passible de dommages-intérêts envers l'autre partie ; attendu que l'ouvrier qui se met en grève rend impossible par son fait volontaire la continuation de l'exécution du contrat de travail qui le liait à son patron. Que cet acte, s'il ne lui est pas interdit par la loi pénale, n'en constitue pas moins de sa part, quels que soient les mobiles auxquels il a obéi, une rupture caractérisée dudit contrat... »

Il est juste de remarquer que parmi les arrêts rapportés par M. Pic en faveur de sa thèse, il s'en trouve un qui par la façon dont il est présenté pourrait prêter à la critique qu'on lui adresse : de beaucoup affirmer, sans rien prouver et sans chercher l'appui de quelque raison juridique.

Mais il convient aussi de dire, que, si la citation choisie peut en quelque sorte légitimer les attaques des adversaires, c'est qu'elle a été détachée du jugement où elle se trouvait. Et si prise isolément elle semble être une arme utile contre la théorie de la jurisprudence, mise dans son cadre et à sa place, entourée des considérants qui l'ont amenée, elle ne surprend guère par sa manière affirmative d'énoncer la rupture du contrat de travail et se retourne contre

ceux qui voulaient s'en servir. Ces considérants, il est nécessaire de les mentionner, afin de montrer le souci qu'ont les juges de motiver leurs sentences : « Attendu *que la loi de 1864*, ainsi que celles qui ont suivi, donnent droit de coalition mais ne passent aucune atteinte à la liberté du travail, qu'il s'agisse de liberté du travail pour les ouvriers ou de liberté du travail pour le patron, qu'il s'agisse purement et simplement de droit commun ; attendu *que la loi du 2 juillet 1890* dit textuellement : « Le contrat de louage entre les chefs ou directeurs d'établissements industriels et leurs ouvriers est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter » ; qu'il n'existe aucune dérogation spéciale lorsqu'il s'agit de différends spéciaux au cas de cessation du travail ou de grève ; attendu que, lorsque le demandeur qui n'a pas réussi dans sa demande de transaction, ne continue pas l'exécution de son contrat de louage de services en cessant le travail et en rompant ainsi définitivement son contrat, les parties contractantes sont alors séparées et aucune loi ni ancienne, ni récente, ne peut être invoquée comme contraire à cette affirmation, la loi du 2 juillet 1890 en est au contraire la confirmation (1). »

Ces raisons sont-elles bonnes ou mauvaises ? peu importe pour l'instant ; toujours est-il qu'une opinion aussi motivée n'est pas à proprement parler une sim-

1. Cons. des prud'h. de Reims, 30 avril 1902, déjà cité.

ple affirmation. Affirmer un fait, c'est l'énoncer sans chercher à le prouver ou à le justifier. Or tel n'est pas le procédé de la jurisprudence : et il semble en vérité que le reproche qu'on lui adresse n'est pas suffisamment fondé pour déprécier le système combattu et surtout pour soutenir qu'il n'est pas assez solidement établi.

Mais à côté de cette objection que nous avons essayé de réfuter, il s'en dresse une autre plus subtile et qui, elle aussi, s'attaque à la façon, qu'ont adoptée les tribunaux, d'envisager la grève. Après avoir reproché le manque de méthode scientifique, on reproche l'absence de méthode juridique. En effet, dit-on, la jurisprudence estime que l'absence ne rompt pas le contrat de travail ; or la grève est une absence, elle devrait donc lui appliquer les mêmes règles qu'à celle-ci. Par un manque de méthode inconcevable on applique à la grève des règles tendant précisément au résultat contraire. M. Nègre a longuement développé cette thèse et invoque à l'appui de nombreux arrêts et de multiples jugements. Nous allons les passer en revue.

Et d'abord M. Nègre (1) nous fait constater que l'ouvrier qui cesse son ouvrage pour cause de maladie ne se trouve pas de ce fait avoir rompu le contrat de travail qui l'unissait à son patron. Si ce dernier s'avisait de le congédier pour ce motif, il serait passible de dommages-intérêts. Ainsien a décidé, dans une espèce semblable, le Conseil des prud'hommes

1. *La Grève et le Contrat de travail*, p. 124 et 125.

de Paris (1), disant que l'ouvrier devait se considérer comme toujours lié à son patron et que celui-ci l'ayant remplacé sans le prévenir lui devait réparation de ce chef (2).

L'absence causée par un appel sous les drapeaux ne rompt pas les liens du contrat. Conformément à la loi du 18 juillet 1901, qui garantit leur travail et leur emploi aux réservistes et territoriaux appelés à faire leur période d'instruction militaire, les parties restent toujours liées et leur engagement, tout en subissant un temps d'arrêt, n'en persiste pas moins.

La cessation du travail imposée par des réparations exécutées dans l'usine suspend également d'une façon temporaire le louage de services et l'on cite l'exemple d'une verrerie de Penchot où les ouvriers, après la réfection annuelle des fours, réintégraient leur poste sans avoir passé une nouvelle convention.

La jurisprudence va même jusqu'à considérer l'absence, provenant d'une cause autre que celles présentement mentionnées, comme ne portant aucune atteinte à l'existence du contrat. C'est ainsi qu'un employé voulant assister au mariage d'un proche parent, et s'étant absenté pendant quelques jours (3) pour régler des affaires de famille, se vit à son retour congédié par son patron. Le tribunal saisi condamna ce dernier pour exercice abusif de son droit de résiliation et de renvoi.

1. Cons. prud'h. Paris, 31 janvier 1894.

2. En ce sens Cour de Lyon, 30 juillet 1904 ; Cass., 28 juillet 1897.

3. Cassation. Req. 20 janv. 1902. D. 1.155.

Donc, si l'absence est toujours considérée comme une cause légitime d'inexécution des conventions, et laisse subsister l'intégralité des contrats, pourquoi n'en serait-il pas de même de la grève ? Tout bien considéré, celle-ci ne serait-elle pas une absence bien caractérisée ? M. Nègre est de cet avis : « La grève consiste uniquement dans le fait pour les ouvriers d'abandonner subitement l'atelier et par suite d'entraîner la cessation de travail. Or puisque la grève consiste uniquement dans ce fait, nous n'avons qu'à nous demander si juridiquement une cessation de travail entraîne la rupture du contrat de travail. »

Il semble difficile d'admettre cette façon de voir ; car les raisonnements par analogie ne donnent pas souvent de bons résultats et dans la circonstance l'argument tiré de cette manière de raisonner paraît plutôt faible. Evidemment dans tous les cas cités par M. Nègre, la jurisprudence s'est prononcée contre la rupture du contrat, mais ce n'est peut-être pas, parce qu'elle a estimé que la cessation du travail était insuffisante à motiver une rupture. N'est-ce pas plutôt parce que dans les espèces proposées il y a un cas de force majeure ou un texte de loi ?

En effet, quand un ouvrier est appelé à faire une période d'instruction militaire, non seulement il se trouve contraint de quitter son emploi, mais encore il obéit à la loi. Il serait donc parfaitement injuste de faire supporter à l'ouvrier les conséquences d'un acte involontaire et légal. Le contrat ne subira donc aucune atteinte. Bien plus, un texte législatif le dit

expressément (1) : « En matière de louage de services, si un patron, un employé ou un ouvrier est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait. »

Dans le cas de maladie, on se trouve encore devant une impossibilité matérielle d'exécuter son obligation. Si l'ouvrier a abandonné son atelier, ce n'est pas qu'il veuille refuser son travail, mais il ne peut en raison de son état de santé fournir sa prestation. Cette situation peut résulter d'un accident arrivé durant le service même, ou seulement d'une affection passagère ou chronique. Mais de toute façon la chose est imprévue, et on ne saurait justement l'imputer à celui qui en est la victime. De ce fait le contrat ne se trouve pas rompu et le patron ne pourrait sans préavis congédier son employé. La jurisprudence (2) s'est prononcée en ce sens et elle a eu raison. La contrainte physique subie par l'ouvrier écarte l'idée de faute et s'il n'y a pas faute, on ne saurait en faire porter le poids à celui qui en est innocent.

L'hypothèse est également identique lorsqu'il s'agit de réfections annuelles aux fours d'une verrerie, il est évident que le travail doit cesser bon gré mal

1. Loi du 12 juillet 1901, art. 1^{er}.

2. Cons. des prud'hommes de Paris, 31 janvier 1894. *Journal des prud'h.*, 1894, p. 84. — Cour de Lyon, 30 juillet 1904. *Journal des prud'h.*, 1905, p. 99. — Cour de cass., 23 juillet 1897, D. 1898. 1. 16.

gré ! Dans ces conditions, ni l'une ni l'autre parties ne peuvent être considérées comme ayant rompu le contrat. Elles sont devant une force majeure qu'elles ne peuvent éviter. Ouvriers et patrons n'exigent aucun changement dans leurs relations, ne manifestent nullement l'intention de se quitter. Seulement les fours devant être éteints, le travail doit cesser. De part et d'autre c'est un chômage forcé. Et quand les réparations seront achevées, le personnel reprendra son emploi, exactement comme s'il avait été en vacances régulières. Cela s'explique fort simplement par l'absence de toute faute.

Et si pour le dernier cas cité par M. Nègre la force majeure n'entre pas en jeu, il n'en est pas moins vrai que l'employé qui s'était absenté volontairement pour aller au mariage d'un frère et pour régler par la même occasion des intérêts de famille, n'a pas commis une faute de nature à motiver son renvoi. Si l'on se rapporte à l'intégralité de l'arrêt de la Cour de cassation (1), il apparaît assez clairement ceci : la personne congédiée avait pu se croire autorisée jusqu'au dernier moment à une absence de trois jours qu'elle avait sollicitée et obtenue ; les juges du fait ont estimé d'autre part que le patron avait abusé de son droit de résiliation. Dès lors n'ayant pas de faute à relever contre l'employé, on ne pouvait lui en faire supporter les conséquences.

M. Nègre nous apporte donc divers exemples où

1. Cass. Req., 20 janv. 1902, D. 1. 155.

certes il y a absence et maintien du contrat, mais ces exemples ne prouvent pas, puisqu'ils constituent soit des cas de force majeure, soit des abus du droit de renvoi. Ce qu'il faudrait pour faire la démonstration qu'il se propose, c'est un choix de jugements et d'arrêts sanctionnant un arrêt volontaire du travail promis, une violation voulue des conventions et malgré cela maintenant le lien juridique dans son entier. Or de pareils jugements n'existent pas. Vouloir prouver que la grève ne rompt pas le contrat parce qu'elle constitue une absence, et apporter à l'appui des cas exceptionnels, ce n'est pas faire une preuve bien solide. D'autant plus, qu'il a été souvent jugé que l'ouvrier qui s'absente sans motif suffisant ne peut se plaindre de son renvoi, Et si l'on y regarde de près, on voit que les tribunaux ne considèrent jamais la grève comme une faute lorsqu'elle est le résultat d'une contrainte sérieuse. Aussi M. Nègre qui voudrait mettre la jurisprudence en contradiction avec elle-même, ne nous semble pas arriver à son but.

Il nous reste encore à montrer que si la thèse, que nous combattons a cherché dans l'exception une règle d'ordre général, elle a aussi envisagé la grève sous un jour inexact. Dire que la grève constitue une simple absence, c'est sans conteste lui attribuer un caractère qui n'est pas le sien, c'est même confondre deux choses qui ne se ressemblent guère. Peut-être extérieurement y a-t-il des points d'analogie qui expliquent cette confusion. De part et d'autre il y a

abandon momentané du travail, cessation de l'ouvrage. Mais cet abandon, cette cessation présentent-ils un aspect pareil dans les deux cas ? Non certes. L'employé qui s'absente pour une raison ou pour une autre, n'a nullement l'intention d'obtenir un avantage quel qu'il soit. Quand il ne se rend pas à son poste, soit pour cause de maladie, soit même par caprice, il n'entend point par là exercer une contrainte, une pression sur la volonté de son patron. Il n'a aucun grief contre celui-ci, il ne se plaint pas du contrat qui les unit. Si donc on ne peut relever à son égard une faute grave, on ne saurait prétendre qu'il a rompu de ce fait son engagement.

Lorsque au contraire il s'agit de grève, l'abandon de l'usine et de l'ouvrage n'est plus un acte isolé, mais un acte collectif et qui par conséquent ne peut pas être comparé à l'absence telle que nous venons de l'exposer. Bien plus, la grève n'est la conséquence ni d'une maladie, ni d'une cessation forcée du travail, ni même d'un caprice, comme on pourrait le supposer d'après les exemples d'analogie cités par M. Nègre. Et surtout elle a un but, une finalité qui ne se rencontrent pas dans l'absence. La grève est un moyen de contrainte qui tend à apporter une amélioration dans les rapports contractuels des patrons et des ouvriers. Elle n'est donc pas une cessation ordinaire du travail, mais bien plutôt une cessation tout à fait particulière, puisqu'elle a toujours en vue l'obtention d'un bénéfice. Dans ces conditions, il ne paraît même pas raisonnable de vouloir

maintenir entre le patron et les ouvriers un contrat comme celui de travail. Qui dit contrat, dit en effet rapports voulus entre les deux parties; cela ne paraît-il pas antinomique, en raison de l'hostilité qui existe en cas de grève entre le patron et les ouvriers, précisément sur les points essentiels qui font l'objet du contrat ?

Il semble donc que vouloir assimiler la grève et l'absence parce que ce sont des arrêts dans le travail, c'est s'exposer à conclure d'une façon inexacte. Vouloir également tirer argument d'un abandon d'usine, abandon provoqué par des réparations de matériel, c'est comparer deux situations tout à fait différentes. Non, la grève n'est ni une absence, ni une cessation forcée de la production et c'est pourquoi les règles qui conviennent à l'une ne sauraient s'appliquer à l'autre.

La jurisprudence est parfaitement logique lorsqu'elle juge ces deux phénomènes de façon différente et c'est à tort qu'on lui reproche un manque de méthode. Il apparaît au contraire qu'elle fait un bon emploi d'une excellente méthode, puisque à des situations non pas opposées, mais dissemblables par leur fin et leurs moyens elle applique des règles différentes et appropriées à chacune d'elles.

Ainsi donc, une cessation de travail peut selon le cas rompre le contrat de louage ou le laisser subsister. L'absence est dans ce dernier cas, lorsqu'elle est justifiée, mais la grève peut-elle, elle aussi, être une cause de simple suspension des conventions, toute idée d'absence étant mise à part ?

§ 3. — *L'intention du législateur de 1864 est-elle de maintenir le contrat de louage de service pendant la grève.*

Au dire de la doctrine, la grève ne romprait pas le contrat de travail, parce que ce serait aller à l'encontre des dispositions et de l'esprit de la loi de 1864. Pourquoi aurait-on permis aux ouvriers l'exercice licite de la grève, si d'autre part on les laissait dans le droit commun en ce qui concerne les conventions de louage de service ? Permettre aux salariés de quitter les patrons, quand ils le jugent bon, mais leur imposer l'observation de délais de prévenance, n'est-ce pas méconnaître le but du législateur ? Imposer l'obligation d'un congé régulier, à échéance plus ou moins lointaine c'est, à n'en pas douter, émousser l'arme légale mise entre les mains des travailleurs, c'est la rendre inefficace. La grève n'est véritablement opérante qu'à la condition de surprendre, et de frapper au moment opportun. Dès lors, prévenir qu'elle éclatera tel jour, à telle heure, c'est mettre sur la défensive ceux contre qui elle est dirigée, c'est leur permettre de la faire avorter. Il n'y a donc pas de délais à observer, il n'y a pas davantage rupture de contrat. Car ce serait placer l'ouvrier dans une trop mauvaise situation, ce serait mettre à sa charge une responsabilité, telle, que le bienfait de la loi de 1864 ne se ferait plus sentir.

Au contraire en maintenant le contrat il n'y a

plus de poursuites civiles dirigées contre les auteurs d'une grève, et c'est précisément ce qu'a voulu le législateur. A cet effet on invoque le témoignage récent du promoteur même de la loi sur les coalitions. M. E. Ollivier (1) dans une lettre adressée à M. Viviani s'exprimait dans les termes suivants : « La thèse des ouvriers est la vraie. En 1864 nous pensions — je pensais, moi qui ai supporté le fardeau de la proposition — que le travail n'est pas une marchandise, mais une propriété ; or cette propriété était livrée à la merci de la puissance patronale. Nous avons voulu, par la remise du droit de grève, permettre aux ouvriers de défendre, d'accroître, d'améliorer leur propriété : et on soutient que la grève — arme de défense et de protection — anéantit cette propriété, en ce sens que le contrat sera rompu, et les ouvriers dispersés. C'est inconciliable. On dénature notre œuvre. »

Évidemment M. E. Ollivier est mieux placé que n'importe qui pour bien connaître la pensée directrice de la loi de 1864, puisqu'il en fut le rapporteur. Toutefois une chose surprend, c'est que cette pensée se dégage sous un autre jour de son exposé des motifs. L'on serait presque tenté de dire qu'elle s'y montre sous un aspect tout différent ; et il semble que l'éminent historien ait oublié certaines de ses paroles. En vérité ne vaut-il pas mieux, pour savoir au juste l'intention du législateur, nous fier à ce que disait — lors de la discussion de la loi — celui qui

1. Lettre à M. Viviani. Musée Social, 1904, p. 253.

avait pris l'initiative de la proposition et qui la défendait au Parlement, plutôt que de nous rapporter, aujourd'hui, à une affirmation rétrospective et difficile à concilier avec les tendances mêmes du rapport, dont nous allons examiner quelques passages. Nous verrons à leur lumière si la volonté directrice et le but poursuivi furent bien ceux que l'on prétend, c'est-à-dire l'affranchissement des grévistes de toutes les règles du contrat.

Lors de la préparation de la loi, plusieurs membres de la commission proposèrent que la cessation *brusque* du travail fût assimilée aux « menaces, violences, voies de fait, manœuvres frauduleuses ». Les grévistes auraient eu l'obligation de se soumettre aux délais conventionnels ou usagers sous peine d'une sanction pénale. Si les préavis établis avaient dépassé quinze jours, un congé de quinzaine aurait suffi pour éviter toute poursuite. Les partisans de ce système prévoyaient le cas d'une grève soudaine amenant d'une part la ruine du patron et d'autre part la misère de l'ouvrier. En effet, disaient-ils, le patron qui est prévenu de ce qui le menace prendra des mesures conservatoires, il pourra refuser des commandes ou bien chercher à réformer son personnel; les ouvriers qui subissent la grève et qui ne la veulent pas pourront s'embaucher ailleurs et éviter de la sorte une interruption dans leur salaire, enfin l'obligation d'un délai pénal aura pour résultat d'empêcher les mouvements irréfléchis et diminuera ainsi le nombre des coalitions.

Mais la majorité de la commission se refusa à punir comme un délit la rupture des engagements civils, la violation du contrat. Les raisons qu'elle invoquait ne sont pas tout à fait celles que promettaient et que faisaient prévoir les champions de la grève-suspension. Elle ne dit pas que les ouvriers auront le droit de s'affranchir de leurs obligations pour se mettre en grève quand ils le jugeront nécessaire, et qu'ils ne seront passibles ni de sanction civile, ni de sanction pénale. Au contraire elle prétend que les dommages-intérêts constituent à eux seuls un moyen suffisant pour sanctionner l'obligation résultant du contrat. Et M. E. Ollivier disait à ce sujet : « Si les ouvriers sont engagés à la journée, on n'a pas le droit de leur imposer l'obligation de continuer le travail malgré eux, durant un certain nombre de jours. S'ils ont contracté des engagements, il est inutile de créer un délai légal, puisque de l'engagement lui-même naît un délai contractuel. Il en est de même, en l'absence de tout contrat exprès, lorsque la coutume établit tacitement un lien d'une certaine durée entre le maître et l'ouvrier (1). »

Répondant à la proposition de M. Buffet sur le délai pénal, proposition que celui-ci avait empruntée au projet de loi belge (2) sur la liberté des coalitions, M. E. Ollivier s'exprimait ainsi : « Aucun principe essentiel n'est méconnu par ce système. La

1. D. 1864.4.69. Rap. Ollivier, 3^e col.

2. Projet de loi belge : « Sera punie toute cessation de travail non notifiée quinze jours à l'avance... »

rupture du contrat donne ouverture à une action en dommages-intérêts devant les tribunaux civils : mais le législateur peut prendre en considération l'inefficacité présumée de l'action civile, le dommage social causé et attacher une peine à la violation de certains engagements civils. La théorie de stellionat, celle de la banqueroute simple ou frauduleuse n'ont pas d'autre base (1). »

« *Si le système belge est irréprochable en droit, il est critiquable en fait. Nous ne connaissons pas l'embarras de l'industriel surpris par une grève imprévue, et nous trouvons indigne la conduite d'ouvriers qui profiteraient d'une situation engagée pour rompre leurs contrats. Mais nous ne croyons pas que le système belge puisse rien contre un pareil danger. En général, les ouvriers, tous les prud'hommes que nous avons entendus l'ont déclaré, observent leurs engagements avec loyauté. Si l'on suppose que, malgré cette louable habitude, ils se coalisent dans un cas exceptionnel pour les violer, il est à présumer qu'une passion impétueuse s'est emparée d'eux, les maîtrise et les entraîne. Dans ce cas l'intérêt bien entendu des patrons est, au lieu de les retenir, de les renvoyer le plus tôt possible. S'ils restent, ils travailleront mal, troubleront ceux de leurs camarades qui ne partagent pas leur ardeur, causeront peut-être du dommage à l'outillage de l'établissement.* »

1. D. 1864.4.69. Rap. Ollivier, 3^e col.

« Inutile dans les coalitions honnêtes le système belge est inefficace et dangereux dans les coalitions inexorables. Il a en outre l'inconvénient de présenter des difficultés presque insurmontables dans l'application. Si l'engagement a une durée assez longue on est obligé de n'en punir l'inexécution que pendant une période déterminée, à moins de créer, sous prétexte de protéger le maître, la quasi-servitude de l'ouvrier. Ce qui conduit à l'inconséquence, puisqu'on n'attache pas la peine à l'inexécution pendant toute la durée du contrat ; à l'arbitraire, puisqu'on détermine sans le consentement des intéressés le délai dont l'inobservation serait punissable. De plus, on s'expose à ce que l'ouvrier, peu familier avec la distinction du droit civil et du droit criminel, supposant licite ce qui échappe à la peine, arrive peu à peu à ne plus considérer comme obligatoire civilement la partie de l'engagement dont la violation n'entraîne pas une intervention de la justice correctionnelle, et qu'ainsi ne s'affaiblissent en lui les sentiments d'honneur qui l'ennoblissant donnent aux patrons leur meilleure garantie (1). »

En réalité, le rapporteur n'écarte nullement la sanction civile, il la suppose au contraire. La loi de 1864 soustrait la grève à toute répression pénale, mais elle n'a en aucune façon statué ou laissé supposer que les règles du droit commun ne s'appliqueraient plus dès l'instant que la violation du contrat

1. D. 1864. 4. 70. Rapport E. Ollivier, 1^{re} col.

de travail serait la conséquence d'une coalition ouvrière. M. E. Ollivier le dit expressément, l'œuvre du législateur fut uniquement pénale. Voici en effet en quels termes il répondait à M. de Champaign qui avait proposé un amendement : « La question soulevée par cet amendement est sans nul doute d'un sérieux intérêt, mais comme elle se rattache au droit civil et non au droit pénal, nous n'avons pu, à notre grand regret, l'examiner avec l'attention qu'elle méritait (1). » Dès lors, ne serait-il pas imprudent de voir dans la réforme de 1864 autre chose que ce qu'on y a mis, et de croire que les rapports contractuels entre patrons et ouvriers sont soumis à une réglementation spéciale, en contradiction avec les principes du Code civil.

La lecture des travaux préparatoires est assez explicite à ce sujet et n'autorise pas une opinion contraire. Sans doute on y affirme que la grève *sera licite*, que les ouvriers ne pourront être poursuivis pour avoir organisé une grève, mais tout tend à démontrer qu'il ne s'agit en la circonstance que de la suppression de la responsabilité pénale. Comme le dit si justement M. de Muelenaere (2) : « Interpréter ce texte comme s'il niait la responsabilité civile, c'est d'ailleurs mettre le rapporteur gratuitement en contradiction flagrante avec ce qu'il venait d'affirmer si formellement. C'est commettre la confusion que

1. D. 1864. 4. 70. 3^e col. Rapp. E. Ollivier.

2. *La grève et le contrat de travail*, 1909, Louvain.

M. Ollivier ne croyait possible que pour « l'ouvrier
« peu familier avec la distinction du droit civil et du
« droit criminel ».

On a encore objecté que si la loi de 1864 ne touchait pas aux règles du contrat, en ce sens que les délais de préavis subsistaient toujours, il n'en était pas moins vrai que le délai dans la pensée du législateur était d'une espèce et d'une nature particulières, c'est-à-dire un congé de prévenance spécial à la grève. Sans doute, a-t-on dit, il convient d'écarter l'hypothèse où les parties auraient expressément stipulé que les rapports entre elles — même en cas de grève — ne seraient jamais brusquement rompus, car c'est le seul cas prévu par la loi. Mais si l'engagement se contente de prévoir d'une façon générale que la cessation de travail sera précédée d'un préavis ; il ne s'ensuit aucunement que ce préavis doive être observé lors d'une déclaration de grève.

« En effet, la loi de 1864 avait en vue l'action con-
« certée et collective des ouvriers ; c'est de cette si-
« tuation qu'elle s'occupait en accordant aux parties
« le droit de grève. La loi laissait absolument de côté
« la résiliation individuelle. Si elle avait voulu éten-
« dre par analogie les délais stipulés pour le cas de
« résiliation individuelle au cas de grève, elle l'aurait
« dit d'une façon expresse (1). »

Certes, la loi sur les coalitions prévoyait les grèves et la liberté qu'elle voulait accorder à cet égard aurait

1. Zeuleanu. *Des effets de la grève ouv. sur le cont. de trav.*, p. 115.

été peu efficace si, de même qu'autrefois les grévistes avaient été l'objet de poursuites correctionnelles, comme des malfaiteurs de droit commun. Mais alors que le délit de coalition était aboli, que la loi pénale était remaniée, aucune atteinte n'était faite à la loi civile. Celle-ci subsistait dans son intégralité. Et si, comme le prétend M. Zeuleanu, il fallait un texte spécial pour étendre à la grève les délais, stipulés pour le cas de résiliation individuelle, n'en faudrait-il pas un, surtout et seulement, quand il y a dérogation au droit préexistant ?

D'ailleurs rien dans les travaux préparatoires ne permet de faire cette distinction entre le délai de grève et le préavis ordinaire. Au contraire, le souci du rapporteur à écarter le délai pénal, proposé par M. Buffet, en se fondant sur les délais contractuels, montre bien à quel point il entendait respecter les engagements des parties. Et ces engagements ne sont pas des stipulations visant spécialement la grève, ce sont les contrats ordinaires et courants. Ce qui le prouve, c'est ce que M. E. Ollivier ajoute, quand il prévoit que ces obligations peuvent naître *des usages*. Or en 1864 la grève était un délit, il ne pouvait donc pas être question de clauses instituant des délais spéciaux au cas de cessation collective du travail. Le rapporteur de la loi n'aurait pas pu les comprendre dans les engagements *soumis à la coutume*.

Une autre objection tirée toujours des intentions du législateur vient encore renforcer la thèse de nos adversaires. La loi sur les coalitions a créé un droit

collectif, c'est-à-dire un droit tout à fait distinct du droit individuel. On ne saurait donc le soumettre aux mêmes lois. Ce qui peut être licite pour une collectivité peut-être interdit à un individu. L'une a des droits que l'autre n'a pas. En conséquence si l'on demande à l'ouvrier pris individuellement de prévenir son patron quand il veut se séparer de lui, on ne peut le demander à un ensemble de travailleurs, car ce serait nier leur droit de faire grève.

On pourrait répondre que, le rapporteur ne fait aucune différence entre l'acte individuel et l'acte collectif : « Si un ouvrier peut sans s'exposer à aucune répression, débattre les conditions de son travail, l'accorder ou le refuser, pourquoi plusieurs ouvriers réunis ne pourraient-ils pas faire de même ? Comment concevoir que le même acte, innocent quand il est accompli par un seul, devienne coupable dès qu'il l'a été par plusieurs ? » Il convient d'ajouter, que ce dernier argument est toujours mis en avant par les partisans du système que nous combattons. Dès lors comment se fait-il que tantôt ils l'adoptent, tantôt ils le rejettent ? D'abord, disent-ils, quand il s'agit de légitimer la grève, ce qui est permis à un seul doit l'être à tous. Puis quand il faut excuser la brusque rupture du contrat, ils prétendent que ce qui est légal pour un seul, ne peut l'être pour tous. En d'autres termes, l'acte collectif est parfois assimilé à l'acte individuel, et parfois il ne l'est pas. En vérité, ce n'est pas une façon logique de raisonner ; s'il est assimilable quand on le justifie, pourquoi ne l'est-il plus quand il

faut tirer les conséquences de cette assimilation ?

L'objection va plus loin encore. Non seulement la légitimité de la grève est *l'affirmation du droit collectif*, mais encore ce droit est d'ordre absolu et plane sur tous les autres. Il est supérieur aux obligations résultant du contrat ; et aucune sanction pénale ou civile ne peut en entraver l'exercice. Il a la force d'un principe d'ordre public et les parties ne peuvent s'obliger à l'observation d'un délai qui aurait pour but d'amoindrir les prérogatives accordées par la loi.

La grève est d'ordre public, en ce sens qu'elle repose sur la liberté individuelle de travailler ou de ne pas travailler, liberté qui, elle, est, à n'en pas douter, un principe absolu auquel on ne peut déroger par des conventions particulières. Mais alors, comme le remarque justement M. Hamelet (1), aucune convention ne serait licite, parce que dans toutes il y a une entrave à la liberté d'action de chacun. Et on ne saurait exiger d'un ouvrier pris isolément ce que l'on ne demande pas à plusieurs. Logiquement celui-ci devrait pouvoir abandonner son travail de la même façon que s'il se joint à des grévistes et on ne voit pas pourquoi des délais qui seraient obligatoires pour un seul ouvrier qui veut cesser de travailler, ne le seraient plus quand il s'agirait d'une masse de salariés.

Si donc le droit de grève est d'ordre public en ce sens qu'on ne peut pas renoncer à son exercice, il en est de ce droit comme de tous les autres, on peut

1. *La grève devant la loi et les tribunaux*, p. 171.

s'engager à ne l'exercer que sous certaines conditions, et en observant certaines formes. Dès l'instant que l'observation des délais n'empêche pas l'usage du droit de grève, la clause qui les établit est parfaitement valable et ne porte atteinte en aucune manière aux prérogatives des ouvriers.

Il est donc excessif de reprocher aux tribunaux d'avoir mal interprété les intentions du législateur. Nous avons essayé de prouver par l'étude des travaux préparatoires que rien ne permettait d'interpréter le texte de la loi comme le font les adversaires du système jurisprudentiel. Nulle part en effet il n'avait été question de transformer les règles du Code civil dans le cas spécial de grève; ni de soustraire les grévistes à leurs obligations contractuelles; ni de conférer à ceux-ci une immunité pénale et civile. Et c'est à juste titre que le tribunal de commerce de Tarare a pu rendre le jugement que voici : « Attendu que la loi sur les coalitions n'a absolument rien changé aux rapports civils des patrons et des ouvriers, lesquels sont demeurés, avant comme après cette loi, régis soit par les usages locaux, soit par les contrats particuliers; que la loi du 25 mai 1864 est exclusivement une loi pénale dont le seul effet a été de faire disparaître l'ancien délit de coalition et de le remplacer par celui d'entrave à la liberté du travail; qu'en un mot, cette loi a permis aux ouvriers comme aux patrons eux-mêmes, de faire collectivement et après entente préalable, sans encourir des peines correctionnelles, ce qu'auparavant chacun d'eux en

particulier avait toujours eu le droit de faire, c'est-à-dire d'interrompre le travail (1)... »

Ainsi donc, il nous paraît établi d'une façon certaine, quoi qu'en disent nos adversaires, que la jurisprudence a bien compris les intentions du législateur de 1864. On allègue également les lois ouvrières subséquentes, dont l'esprit serait manifestement contraire à l'assimilation de l'acte collectif et de l'acte individuel. Mais il ne suffit pas, en présence de problèmes aussi délicats et dont les conséquences sont aussi graves, de faire appel à des intentions, à des tendances. Il nous faudrait des textes précis, surtout quand on songe à la révolution que ferait dans les rapports contractuels l'application d'une pareille théorie. En effet elle nie non seulement la rupture des relations, mais encore elle prétend que les délais de prévenance stipulés par la convention en cas de cessation du travail ne s'appliquent plus dès qu'il s'agit de grève. Or aucun texte semblable n'existe, aucune loi n'a fait l'assimilation de l'acte collectif et de l'acte individuel. Bien au contraire, la loi du 2 juillet 1890 spécifie qu'en matière de contrat de travail, les rapports des parties sont régis par le droit commun.

En l'absence donc de tout document législatif il paraît difficile d'affirmer que le droit collectif soit soumis à un régime spécial. Et en tous cas, s'il devait en être ainsi, le législateur serait impardonnable

1. Trib. de com. de Tarare, 30 déc. 1890.

d'avoir institué un droit nouveau sans préciser sa nature et les modes suivant lesquels il serait mis en application.

Ne l'ayant point fait, que faut-il induire de ce silence? Sans aucun doute que son dessein était de ne point toucher au droit civil tout en modifiant le droit pénal. Le délit pénal de coalition disparaît, le délit civil, pour inobservation des conventions, demeure. Jadis il était défendu de se coaliser, et de faire grève sous peine de prison, aujourd'hui il n'y a plus de condamnation correctionnelle et il est permis de faire grève. Mais il y a un contrat qui unit les parties. En conséquence si ce contrat ou la coutume prévoient des délais de congé, il faudra les observer avant de cesser le travail collectivement ou singulièrement.

Voilà le véritable esprit de la loi de 1864. Et si par hypothèse cet esprit était contraire, il faudrait encore devant le silence de la loi et le manque absolu de texte, admettre le maintien des règles de droit civil et adopter le système de la jurisprudence.

Invoker les intentions d'un rapporteur, cela peut avoir à la rigueur une valeur théorique, mais pratiquement cela n'est pas suffisant pour aller à l'encontre des règles établies. On vote le texte d'une loi, on ne vote pas l'opinion du rapporteur (1).

1. Lyon-Caen. *Traité de Droit commercial*, p. 219, 1904.

§ 4. — *L'article 1184 du Code civil est-il favorable
à la théorie de la rupture ?*

Après avoir fait appel aux intentions législatives, les partisans de la grève-suspension apportent quelques arguments de texte.

Et tout d'abord, disent-ils, si le contrat se trouve rompu par la cessation du travail organisé par les grévistes, comment expliquera-t-on l'article 1184 du Code civil, « qui autorise la partie qui se plaint de l'inexécution de demander en justice la résolution, sans même être certain de l'obtenir, puisque le juge doit tout d'abord apprécier les faits desquels découle l'inexécution alléguée et qu'il peut à son gré accorder des délais pour l'exécution » (1) ? Comment expliquer également l'article 1724 du Code civil ? « Lorsque le bailleur manque à son obligation de faire jouir le locataire des biens loués, celui-ci peut quitter la maison devenue inhabitable. S'ensuit-il que le contrat soit rompu ? Nullement, l'article 1724 accorde au locataire le droit de faire résilier le bail, ce qui prouve que le contrat dure encore et qu'il durera tant que le locataire voudra. Le contrat continuera à subsister, seuls ses effets seront suspendus. Il en est de même en cas de grève. Il n'y a aucune contradiction à déclarer le contrat subsistant malgré l'interruption qu'il subit (2). »

1. Pic. *Revue trim. de Droit civil*. « Grèves et Lock out » p. 49.

2. Lévy-Ullman. *Réveil du Nord*. 20 mai 1904.

L'argument est spécieux et habilement présenté, mais il ne saurait s'appliquer dans l'espèce, comme on a l'air de le prétendre. L'exemple de M. Lévy-Ullmann tiré des droits du locataire vise un cas spécial qu'on ne saurait généraliser. Personne ne nie qu'il y ait des hypothèses où le contrat subsiste malgré son inexécution, le Code dans l'article 1184 est même formel à ce sujet, mais parce qu'il y a des cas semblables, s'ensuit-il que la grève doive être un de ceux-là ? Celui qui loue un local le loue pour l'habiter ; dès lors, s'il devient inhabitable, il sera à même de juger la conduite qu'il doit tenir, et comme il y a faute du propriétaire ou force majeure, il pourra demander, s'il le veut, que son bail soit résilié. Mais tant que cette résiliation n'aura pas été prononcée, il aura droit à l'habitation. On comprend dès lors que le contrat subsiste puisque le propriétaire continue à fournir sa prestation, et que d'autre part le locataire demeure dans son logement. Le maintien du contrat est logique et s'explique fort bien. Si l'immeuble venait à disparaître, si le preneur refusait d'acquitter son prix, dirait-on que le contrat subsiste ? Évidemment non. Or quand il s'agit de grève, on ne voit pas comment la situation d'un gréviste ressemble à celle d'un locataire dont le logement est devenu inhabitable. La situation de celui qui quitte brusquement l'atelier ne ressemble-t-elle pas davantage à celle du locataire qui refuse de payer son prix, et la situation du patron n'est-elle pas analogue à celle du propriétaire qui ne peut recouvrer ses loyers ? De plus, l'objection

de M. Lévy-Ullmann repose, comme celle d'ailleurs tirée de l'article 1184, sur une obligation à durée déterminée et bien définie. On ne loue pas un immeuble pour un temps indéterminé de la même façon qu'on loue ses services ; dès lors l'argument présenté, s'il était probant, ne pourrait viser que le louage de service à terme fixe.

Or lorsque les parties ont pris l'engagement ferme de fournir une prestation et de la fournir pendant un temps convenu, elles ne peuvent sans qu'il y ait faute de leur part, cesser volontairement l'exécution de leur contrat. Cette faute peut amener la résolution du contrat, ou même une condamnation à des dommages-intérêts, mais aux termes mêmes de l'article 1184, le contrat n'est pas résolu de plein droit, c'est-à-dire qu'il subsiste à l'inexécution. Les parties restent donc liées.

Mais les ouvriers ne sauraient prétendre en réponse à l'action en résolution qu'ils ont voulu simplement exercer leur droit de grève. En contractant pour un temps nettement défini ils ont pris implicitement l'engagement de ne pas se servir de ce droit tant que durerait leur contrat. Autrement on ne voit pas pourquoi, si les parties avaient voulu se le réserver, elles n'auraient pas plutôt contracté sous la forme indéterminée qui leur laisse la faculté de résiliation à volonté (a. 1780).

Les ouvriers ne sauraient davantage prétendre qu'ils ont été contraints de cesser l'ouvrage par un événement de force majeure, s'ils peuvent de ce fait

éviter une condamnation aux dommages-intérêts, la jurisprudence est unanime à reconnaître, et la majorité des auteurs est dans ce sens, que, l'article 1184 ne faisant aucune distinction, l'action en résolution est recevable dans tous les cas et quelle que soit la cause invoquée. Il suffit, en effet, aux termes mêmes de la loi, que l'un des cocontractants n'ait point « satisfait à son engagement ». Or lorsque des ouvriers quittent leur travail et refusent de le reprendre dans les conditions qu'ils ont librement consenties, ne peut-on pas dire qu'ils ont satisfait à leur engagement ? Le tribunal devra dès lors prononcer la résolution ; et pour cela il déclarera réalisée la condition résolutoire tacite, sous-entendue dans tout contrat bilatéral. Mais, nous le savons, et l'article 1183 le dit expressément : « La condition résolutoire ne suspend point l'exécution de l'obligation. » Elle revient en arrière, elle rétroagit, elle remet les choses dans le même état que si l'obligation n'avait jamais existé. Elle met donc un terme au contrat et son effet rétroactif remonte au jour de l'inexécution, puisque c'est cette inexécution, qui est cause de la demande en résolution. Le contrat a été détruit, il n'a pas été suspendu. Si, comme on le prétend, le contrat subsiste pendant l'inexécution, ne faudrait-il pas logiquement obliger le patron à payer le travail de ses ouvriers précisément lorsque ceux-ci n'en font aucun ? Juridiquement le contrat est rompu du jour de la déclaration de grève.

Certes, on pourrait dire que : la grève ne rompt

pas le contrat, et cela, de la même manière qu'une inexécution quelconque ne fait pas disparaître l'obligation de la contre-partie, si les contractants s'arrangent à l'amiable et ne vont pas devant les tribunaux. Mais s'ils ont recours à cette dernière extrémité et que la résolution soit prononcée, ils pourront prétendre fort justement que la grève a mis fin à l'engagement. La grève est donc capable de rompre juridiquement le contrat de travail à durée déterminée. En conséquence, lorsqu'on présente aux tribunaux un cas de grève et que ceux-ci prononcent la résolution demandée, cela ne veut-il pas signifier que la grève est une cause de rupture? Pourquoi cette cause ne se trouverait-elle que dans les cas de grève soumis à l'examen des juges et pas dans les autres? Elle s'y trouve sans aucun doute, mais pour qu'elle produise effet entre les parties lorsqu'elles ne peuvent parvenir à un accord, il faut que la rupture soit prononcée.

Ce que nous venons d'exposer ne s'applique qu'au cas de contrat à durée déterminée dont l'importance est relativement insignifiante, car la majorité des ouvriers travaillent sans détermination de durée. Pour ce genre de contrat il y a des règles spéciales, contenues dans l'article 1780 et que nous allons examiner.

§ 5. — *L'intention des parties est-elle suffisante pour justifier la suspension du contrat.*

Dans la pratique courante des ateliers et des usines, avons-nous dit, la convention à durée indéterminée est de règle. Un tel engagement se renouvelle sans cesse par la volonté commune des deux parties ; chacune d'elles peut, quand il lui plaît, donner congé à l'autre et s'affranchir ainsi de son obligation. Mais lorsqu'il y a grève, que devient le contrat de travail ? Est-il rompu ? Subsiste-t-il toujours ?

Il subsiste, disent les partisans de la théorie de la suspension, il subsiste parce que, conformément au texte de l'article 1780, si le louage de service fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes, il s'ensuit logiquement que lorsque cette volonté ne consent pas à rompre le contrat, mais simplement à en suspendre l'exécution pendant un certain temps, l'intention des parties doit servir de critérium et le contrat doit être maintenu. Conséquemment, pour qu'il y ait rupture, il faut un élément matériel et objectif qui est dans l'espèce l'inexécution du contrat ; mais surtout un élément purement subjectif qui est la volonté de celui qui n'exécute pas. Or si le premier de ces éléments a une existence certaine, le second fait défaut ; et l'on ne saurait en conséquence prétendre à la rupture des conventions.

Cet argument tiré des intentions des grévistes est

celui sur lequel portent tous les efforts des partisans du système que nous combattons, mais il ne nous paraît pas plus solide que les autres. On dit : la convention fait la loi des parties et la convention doit être exécutée de bonne foi. C'est parfait. L'intention des parties doit servir à éclairer les termes d'un contrat, lorsqu'il s'agit de l'exécuter. Mais lorsqu'on se trouve en face d'un cas d'inexécution, faut-il aussi tenir compte de l'intention qu'a celui qui refuse sa prestation et selon que celui-ci voudra ou ne voudra pas rompre le contrat, l'autre partie devra-t-elle s'incliner devant cette manifestation de volonté ! S'il faut tenir compte de l'intention de ceux qui s'engagent, n'est-ce pas plutôt au moment où se forme le contrat, au moment où précisément le concours de leur volonté est exigé par la loi ! C'est à cet instant que la pensée qui dirige les contractants peut avoir un intérêt et influencer sur l'existence de la convention ; comme dans le cas d'erreur où l'un promet une chose, et l'autre entend obtenir un objet différent. Mais lorsque les volontés sont nettement contraires, quand l'ouvrier demande un avantage au patron qui le refuse, c'est-à-dire à la minute précise où l'une des parties va refuser le concours par elle promis, il n'est nul besoin de faire appel à l'intention des parties, elle se dégage d'elle-même. Les actes doivent répondre aux intentions et si nous nous trouvons en présence d'actes qui contredisent les intentions, pourrions-nous dire que les parties n'ont pas voulu les accomplir ! Une intention ne se justifie que

par les faits ou par les circonstances. Or l'ouvrier qui cesse son travail et refuse de cette manière l'exécution des termes de son contrat, peut-il alléguer qu'il ne veut en aucune façon modifier son engagement, qu'il entend le maintenir tout en ne l'exécutant pas ; et que malgré l'article 1780 qui prévoit la résiliation unilatérale il ne prétend nullement mettre fin à la convention ! Il semble bien que l'ouvrier qui d'une part refuse d'exécuter son obligation et qui d'autre part prétend la maintenir soit en contradiction avec lui-même, car si une obligation existe, il faut la remplir.

Mais on objecte qu'il faut la volonté de rompre et que cette volonté n'existe pas. On ajoute même qu'elle est dirigée dans le sens opposé, c'est-à-dire que son but est le maintien du contrat, et qu'elle n'est d'aucune façon en contradiction avec les faits. On prétend que l'examen rigoureux de ceux-ci prouve d'une façon nette et précise, non seulement l'intention de l'ouvrier qui est de suspendre le contrat, mais encore celle du patron qui lui est conforme. Nous allons donc examiner ces faits et voir si véritablement l'intention des parties s'en dégage avec une clarté telle, qu'il soit impossible de les interpréter autrement.

Les ouvriers, pendant les négociations, emploient dans leurs messages au patron, et dans leurs entrevues des expressions comme celles-ci : « Votre personnel — votre usine — votre ouvrier. » Mais quelle peut être la valeur d'un tel indice ? cela prouve-t-il

la volonté de ne pas rompre ? Les grévistes se disent ouvriers du patron parce qu'ils ont travaillé dans son entreprise et que la grève finie ils y reprendront probablement encore leur service.

Et s'ils entretiennent pendant la cessation de travail les hauts-fourneaux, ou font dans les mines les travaux d'urgence, ce n'est nullement parce qu'ils se croient encore liés à leur patron, mais bien dans un but pratique, pour être dans la possibilité de reprendre leur emploi sitôt la grève finie, car autrement ils seraient les premiers lésés.

On soutient encore que l'intention de maintenir toujours le lien de droit se déduit de ce fait que les ouvriers ne cherchent pas à se placer ailleurs. A cela il y a une raison qui nous paraît meilleure encore. Si les grévistes agissent ainsi c'est parce qu'il leur est parfois, on pourrait même dire le plus souvent, impossible de trouver ailleurs de l'ouvrage ; et que par la force même des choses le même personnel sera réembauché.

Mais on ajoute : l'intention qu'ont les grévistes de reprendre le travail chez leur patron est en cela bien conforme avec l'intention du patron lui-même. Celui-ci comme ceux-là se croit toujours uni par les liens du contrat. Il appelle les grévistes ses ouvriers, mais cela ne prouve rien. Ne voudrait-il pas indiquer par là qu'il entend exclure des pourparlers les agitateurs étrangers à l'usine ? Et que signifient les avis qu'il fait afficher disant que si le travail n'est pas repris dans un délai déterminé, les ouvriers seront considé-

rés comme ayant résilié leur contrat ? Cela veut-il prouver que le patron se croit toujours lié par le contrat ? N'est-ce pas plutôt une menace, une espèce d'ultimatum mettant les ouvriers dans l'alternative de réintégrer l'atelier ou de s'exposer à des poursuites judiciaires ? En agissant ainsi le patron s'engage implicitement à ne pas user d'un droit. Mais autre chose est le non-usage d'un droit, autre chose sa négation. Alors même que le patron se croyait retenu juridiquement par les liens du contrat, cette croyance ne suffirait pas. Si la grève, par elle-même, constitue la résiliation du contrat, elle ne cesserait pas de l'être parce qu'il y a erreur sur sa nature. Mais en tout ceci, de part et d'autre on ne considère qu'une chose, la reprise du *travail* ; et toutes ces objections que nous avons relevées confondent le *travail* et le *contrat de travail*. Ce sont deux choses parfaitement distinctes. On ne peut donc pas, parce que les parties veulent reprendre le *travail*, et qu'elles n'en cherchent pas ailleurs, parce qu'elles parlementent au sujet de cette reprise, en conclure que les liens qui les unissaient subsistent toujours. Leur attitude prouve le contraire. En effet, quand on se croit tenu de quelque chose, ou bien on l'exécute, et on montre par là l'intention que l'on a d'exécuter, ou bien on se refuse à sa prestation. Mais on ne saurait prétendre y mettre un temps d'arrêt, sans commettre une faute contractuelle, dans l'espèce une faute volontaire, et sans manifester sa volonté de ne pas accomplir les termes du contrat. Or celui qui se refuse à l'exécu-

tion d'un contrat ne peut vraisemblablement pas soutenir que son intention est de le maintenir. Si l'on voulait être logique, ce que l'on admet en cas de grève, pourquoi ne l'admettrait-on pas pour toutes les autres obligations ? Quelle garantie présenterait dès lors un engagement dont on pourrait à son gré suspendre les effets ?

Sans doute il faut l'intervention de la volonté, quand on veut résilier, et les paroles constituent une manifestation de premier ordre. Mais on ne peut écarter l'interprétation des faits quand ceux-ci sont incompatibles avec les paroles. Jusqu'ici nous avons examiné certaines circonstances dans lesquelles on pourrait prétendre que les actes concordent avec la volonté, mais si nous analysons les intentions des grévistes non plus en ce qui concerne le *travail*, mais le *contrat*, nous verrons que l'attitude des ouvriers permet de conclure à la rupture et non à la suspension du contrat.

Il faut tout d'abord diviser la question et examiner ensuite successivement les grèves qui tendent à une modification de l'engagement, et celles dont le but est extrinsèque au contrat.

Pour ce qui est des grèves dont la cause est une amélioration dans le contrat de travail, beaucoup d'auteurs, d'accord avec la jurisprudence, admettent qu'en ce cas il y a résiliation. En effet, disent-ils, si l'on tient compte de la volonté des ouvriers, qui demandent un nouveau contrat, et cessent le travail dans ce but, le contrat préexistant disparaît.

Mais les partisans de la suspension estiment que même dans ce cas la volonté des grévistes n'est pas de résilier. Ce que veulent ceux-ci c'est une augmentation de salaire, ou une diminution des heures de travail, c'est-à-dire le simple remaniement d'une des clauses du contrat. Les autres conditions subsisteront, et comme le dit M. Brughmans, la grève n'a qu'un but : « maintenir l'existence des contrats tout en les modifiant ». Une pareille théorie est anti-juridique ; le contrat est un tout, qui ne peut être résilié pour partie. Il est résilié entièrement ou il ne l'est pas du tout. Or si l'accord de deux parties peut refaire un contrat, en remplaçant certaines clauses par d'autres, une seule partie ne pourra de sa propre autorité maintenir tel point déterminé et supprimer tel autre. En prétendant agir ainsi, quelle que soit l'intention, le contrat est résilié pour le tout : il a pris fin.

On peut faire encore une nouvelle objection aux partisans de la suspension. Si la grève se termine au moyen d'une transaction ou d'une concession de la part du patron, faudra-t-il conclure que le contrat qui consacrera l'une ou l'autre chose sera la continuation de l'ancien ? ou bien faudra-t-il admettre la naissance d'une nouvelle convention puisque *l'engagement n'est plus le même* ? C'est là un fait certain. Aussi évite-t-on l'écueil, en alléguant que le contrat nouvellement intervenu n'a pas sa cause dans la grève, mais bien plutôt dans la volonté des parties qui se sont entendues pour le faire. En

d'autres termes, il y a eu novation. L'ancien contrat a été détruit par la commune volonté des ouvriers et du patron ; la grève n'y fut pour rien, ou plus justement elle n'en fut que l'occasion. C'est le système préconisé par M. Planiol (1) et auquel se sont ralliés divers auteurs, entre autres M. Pic (2).

Mais que fait-on dans tout cela de la volonté du patron ? Oublie-t-on les efforts qui ont été faits, pour l'amener aux concessions qu'il a finalement consenties ? Et un contrat passé dans ces conditions est-il vraiment la suite d'un libre accord ? Le contrat ancien n'a-t-il pas été lui-même détruit par la seule volonté des grévistes. Les pourparlers engagés par ceux-ci font foi de la résistance du patron et de sa volonté de ne pas souscrire à leur prétention.

Ce qu'il faut surtout reprocher à l'objection qui vient d'être soulevée, c'est qu'elle donne à l'intention des ouvriers, au moment où ils cessent le travail, une signification différente, on pourrait même dire contraire, à celle qu'elle a dans leur esprit. La cessation de travail n'intervient que pour obtenir la modification demandée et refusée. C'est un moyen de contrainte destiné à faire revenir le patron sur sa décision ; c'est un moyen énergique et le seul dont disposent les salariés. S'ils font grève c'est donc pour modifier l'état de choses, c'est

1. D. Note. 1904, 1. 289.

2. *Revue trim. de Droit civil*, 1905, p. 27. « De la rupture ou de la suspension du contrat de travail ».

pour obtenir un changement. On ne saurait en conséquence prétendre que c'est à l'occasion de la grève qu'ils ont voulu des modifications, puisque c'est précisément pour les obtenir qu'ils ont déclaré la grève.

Il en est de même lorsque les grévistes ont pour but le remplacement du contrat individuel par le contrat collectif. Pourtant, a-t-on prétendu, s'il est vrai que les parties veulent dans ce cas modifier leurs relations juridiques, il n'en est pas moins vrai que les contrats subsistent tant qu'ils n'ont pas été remplacés par la convention collective. Cette substitution se fait par voie de novation ; et tant que celle-ci n'est pas intervenue, les divers contrats sont suspendus. En réalité puisque les ouvriers ont manifesté clairement l'intention de changer de régime, et qu'ils ont interrompu brusquement l'exécution de leur obligation, il faut tenir compte de la volonté qui se trouve ici corroborée par l'inexécution, pour dire qu'il y a eu résiliation.

Alors même que les grévistes accompagneraient des protestations les plus formelles leur intention de maintenir l'ancien contrat, elles ne pourraient changer la portée de leurs actes. Les intentions se déduisent des faits ; et une affirmation qui est en opposition avec la réalité ne saurait être valable. Ainsi les ouvriers prétendent, par exemple, qu'ils veulent le maintien de leur contrat ; et en même temps ils cessent le travail et demandent que des modifications soient faites à ce même contrat. Or n'est-il pas contradictoire de vouloir maintenir ce qu'on veut chan-

ger ? Et si un acte volontaire, en contradiction avec une déclaration, même expresse, exprime l'intention de rompre, il faut lui accorder la préférence, car c'est dans lui seul que se trouve la vérité ! Les auteurs qui proclament la volonté des parties comme unique critérium, ne tiennent compte que des paroles, sans s'occuper de la conduite volontaire des grévistes et des conséquences qui en découlent. Et il nous semble que le reproche que M. Pic fait à la jurisprudence « de constituer une conception étrange du droit, conception formaliste, dérivée en droite ligne du *jus civile* romain », s'appliquerait bien mieux au système qu'il défend.

Passons à la seconde hypothèse, celle où la grève éclate pour une cause étrangère au contrat, et dont le but n'est pas d'obtenir une modification des conditions du travail, mais par exemple le renvoi d'un contremaître ou la réintégration d'ouvriers congédiés. Le personnel a quitté l'usine pour contraindre le patron à revenir sur sa volonté : mais il a abandonné le travail sans donner d'explication sur la portée de ses actes. Il faut donc interpréter la volonté des ouvriers par leurs actes volontaires. Or ici leur conduite s'analyse en une inexécution du contrat, nettement définie. Peu importe de savoir si elle sera de longue durée. En tous les cas le temps qu'elle durera sera indéterminé. Or, comme le pense fort justement la Cour de cassation (1), l'arrêt de la

1. Cass., 1907, 15 mai. *Revue lég. mines*, 1907, p. 231.

production est une manifestation tacite de l'intention de résilier, car « l'ouvrier qui se met en grève rend impossible, par son fait volontaire, la continuation de l'exécution du contrat ; que cet acte constitue, quels que soient les mobiles auxquels il a obéi, une rupture caractérisée dudit contrat ».

Mais que faudrait-il conclure si les grévistes tout en quittant l'atelier manifestaient expressément leur volonté de ne pas résilier ? Que le contrat se maintient ? Mais alors quelle garantie pour les patrons qui du jour au lendemain peuvent se voir privés de leurs ouvriers, sans pouvoir se retourner contre eux ? Ici encore on fait bon marché de la volonté de l'exploitant ; elle ne compte donc pas ? Ainsi parce que celui-ci a cru devoir renvoyer certains ouvriers qui nuisaient à ses intérêts, se verra-t-il contraint de les reprendre ? Et s'il s'y refuse, ses employés pourront-ils, parce qu'ils ont dit et formulé en termes explicites qu'ils entendaient ne pas rompre le contrat, cesser impunément de travailler, en s'abritant derrière leur intention ? Et parce que l'article 1780 du Code civil déclare que le contrat de louage fait sans détermination de durée peut être résilié par la volonté d'une seule des parties, s'ensuit-il que cette même partie ait le droit de suspendre son obligation et de la reprendre quand il lui plaît, rejetant ainsi sur le cocontractant qui en l'espèce est la partie lésée, et la seule qui voulait le respect de la convention, toutes les conséquences de la rupture. Ce serait une suprême injustice. Un patron qui engage des ouvriers

pour une exploitation quelconque pourra-t-il d'un moment à l'autre et sans tenir compte ni du préavis, ni du contrat, congédier tout son personnel pour une certaine période ? La théorie que nous combattons ne l'admet pas ; comment expliquer dès lors que l'inexécution du même contrat puisse dans un cas être une violation susceptible de sanction et dans l'autre un maintien formel du *statu quo*. Un contrat inexécuté volontairement doit s'interpréter comme un contrat dont on ne veut plus. Et s'il reprend plus tard sous la même forme, ce sera un contrat nouveau.

Une dernière objection se dresse encore, relativement à la volonté des parties ; et cette objection se formule ainsi : lorsque les grévistes ont en vue l'*exécution* du contrat, peut-on dire qu'ils violent une convention ou qu'ils ne l'exécutent pas ? Evidemment dans ce cas la grève a pour but le maintien du contrat, mais la cessation du travail ne pourrait-elle pas s'analyser en une exception *non adimpleti contractus* ? S'il y a rupture, ce ne sont pas les grévistes qui en sont la cause, elle vient du fait du patron. Dès lors la question ne se pose pas en théorie et peu importe de savoir si la grève dans une circonstance spéciale rompt ou suspend le contrat. C'est là une question de fait et où les tribunaux sont seuls compétents. Car si le patron prétendait qu'il exécute ponctuellement les termes du contrat, ce serait aux juges du fait de décider s'il y a eu ou non inexécution ; si la faute du patron est suffisante pour pro-

voquer une rupture d'elle-même ou si elle laisse subsister le contrat.

Nous avons ainsi répondu aux arguments que l'on invoquait en se fondant sur la volonté des parties. Nous avons vu que *l'interprétation* de l'intention devait s'accorder avec les faits, que la jurisprudence déduisait fort justement celle-ci des faits eux-mêmes, et qu'elle était en cela bien plus logique que ses adversaires pour qui les faits peuvent être en contradiction avec l'intention.

§6. — *La grève constitue-t-elle un cas de force majeure?*

Pour fortifier leur thèse et prouver que la grève ne rompt pas le contrat de louage, les partisans de la suspension ont recherché dans les caractères mêmes de la cessation de travail un argument spécieux et qui, s'il était admissible, pourrait à lui seul prouver plus que toutes les raisons invoquées jusqu'ici. La grève, disent-ils, est un cas de force majeure, indépendant de la volonté. Ils vont jusqu'à soutenir que l'ouvrier gréviste en quittant l'usine « obéit à sa conscience », à « un sentiment impérieux de solidarité », ou bien qu'il domine par un « sentiment qui affectait à son égard le caractère d'une contrainte morale » (1). Or puisque la volonté de ne pas rompre se dégage ici, de l'impossibilité dans laquelle se sont trouvés les ouvriers de continuer leur travail,

1. Pic. *Revue trim. de droit civil. Loc. cit.*, p. 67.

et que dès lors l'intention ne contredit pas l'acte, il est logique de dire que le contrat ne sera pas atteint dans son existence et qu'il sera simplement suspendu dans son exécution. D'ailleurs l'article 1148 du Code civil qui exonère de toute responsabilité le débiteur empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, quand cet empêchement est la suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, prouve bien que dans pareille hypothèse l'intention du législateur est de laisser les choses dans leur état sans rien y modifier. Le contrat est fait dans l'intérêt des deux parties ; si l'une se trouve dans une situation telle qu'il lui soit impossible de fournir sa prestation, il serait injuste de lui en faire supporter le poids en mettant fin à l'engagement. Cela est tout à fait raisonnable, mais il faudrait avant tout solidement prouver que la grève est la conséquence d'une contrainte, d'une force majeure !

Or, si l'on examine de près en quoi consiste la force majeure d'une part, et d'autre part la grève, il semble difficile de considérer celle-ci comme une cessation de travail indépendante de la volonté des ouvriers.

Le Code civil, dans les articles 1147 et 1148, parle d'abord de *cause étrangère* qui ne peut être imputée au débiteur ; puis de *force majeure* et de *cas fortuit* qui dégagent toute responsabilité. Le cas fortuit est précisément cette cause étrangère qui ne peut être imputée au débiteur ; mais la force majeure a-t-elle également un sens analogue ? M. Planiol est d'avis que ce sont là de ces redondances de langage chèn-

res aux rédacteurs du Code, et qu'il faut considérer ces deux termes comme des synonymes, dont on peut se servir indifféremment pour qualifier l'état de contrainte où se trouve celui qui ne peut exécuter. « Si l'on voulait faire entre ces deux expressions une distinction logique, on devrait se servir de l'expression « cas fortuit » pour désigner l'origine externe de l'obstacle qui a empêché l'exécution de l'obligation ; si cet événement est dû à une cause extérieure, il est étranger au débiteur, comme le dit l'article 1147, et il mérite par là le nom de « cas fortuit » ; par contre on se servirait de l'expression « force majeure » pour indiquer la nature insurmontable de cet obstacle. Quand un cas fortuit se produit, si le débiteur ne peut pas en triompher, on dit qu'il y a force majeure. De la sorte les deux expressions se trouvent justifiées bien qu'elles expriment deux idées différentes ; mais on voit qu'elles peuvent s'employer à propos du même fait, qui est en même temps cas fortuit par son origine externe et force majeure par son résultat (1). »

M. A. Colin n'est cependant pas de cet avis ; pour lui, il y a une distinction très nette entre le cas fortuit et la force majeure. Ce sont deux choses qu'il ne faut pas confondre. « La différence est très simple et très naturelle ; elle découle de la lecture des textes classiques et jusqu'à un certain point des vocables employés. La « force majeure » c'est toujours

1. Planiol, *Traité de Droit civil*, II, n° 231.

la force irrésistible, l'acte de Dieu des Anglais (tempête, foudre), le fait du prince, le fait de guerre, la violence armée, l'obstacle absolu, en ce sens qu'il aurait arrêté n'importe qui comme le débiteur lui-même; la force ennemie, majeure, c'est-à-dire plus forte que n'importe quelle autre force en action dans le commerce juridique. Le cas fortuit dès lors doit correspondre à la force qui n'est pas irrésistible absolument mais qui l'est relativement, je veux dire par rapport au débiteur et aux moyens d'action dont il dispose; c'est l'obstacle duquel sa bonne volonté plus puissante, mieux outillée, aurait sans doute triomphé. »

Cependant dans l'une et l'autre théorie on explique — et c'est ce qui nous importe — que la responsabilité du débiteur ne peut être en jeu dès l'instant où un *fait indépendant de sa propre volonté l'a empêché d'accomplir son obligation*. Ce fait doit être d'abord un fait *extérieur*. En d'autres termes, il faut que sa cause soit étrangère à la personne du débiteur. Par conséquent la force majeure, ou le cas fortuit, ne peuvent être en aucune façon l'acte du débiteur. Il est universellement admis qu'on ne saurait invoquer pour s'excuser de sa propre inexécution, un obstacle qu'on aurait volontairement édifié. Loin d'être une excuse, ce serait une faute.

En outre, l'obstacle doit réunir un dernier caractère: il doit être insurmontable. Comme le dit M. Planiol, « l'obstacle qui aurait pu être tourné ou écarté au prix de quelques efforts ou d'un sacrifice d'argent ne dispense pas le débiteur d'exécuter son obligation :

sa dette est devenue plus onéreuse pour lui, mais non impossible» (1). Que l'impossibilité de surmonter l'empêchement vienne de la faiblesse de l'individu, ou de l'obstacle lui-même, peu importe, ce qui est essentiel c'est l'impossibilité matérielle d'exécution.

Ainsi donc la force majeure, comme le cas fortuit, doit comprendre deux éléments bien nets : elle doit être insurmontable et étrangère à la volonté du débiteur.

Il reste à voir si la grève, comme le prétend M. Pic, constitue un cas de contrainte et si véritablement la volonté de l'ouvrier est influencée par un fait extérieur insurmontable.

La grève, selon la définition générale, est l'arrêt concerté de la production. En effet une grève ne se déclare jamais sans d'abord avoir été discutée, votée, et fixée à une date déterminée. Elle est même, le plus souvent, précédée de négociations. En un mot, si elle éclate brusquement pour les patrons, elle n'éclate jamais à l'improviste pour ceux qui en sont les auteurs. Donc, dire que la volonté de ceux qui ont décidé la cessation du travail, qui se sont réunis pour se mettre d'accord à ce sujet, a été surprise, qu'elle n'a pu surmonter cet obstacle, qu'elle l'a subi malgré elle, n'est-ce pas nier l'évidence même des faits ? Un ouvrier qui s'est engagé à travailler pour un patron et qui du jour au lendemain, pour obtenir un avantage quelconque ou pour faire cause commune avec d'autres camarades, se décide délibérément à quitter son

1. Planiol. T. II, n° 232. *Traité de Droit civil.*

usine, agit-il sous l'empire de la contrainte ? Et peut-on raisonnablement soutenir que l'ouvrier gréviste n'a pas une libre volonté, parce qu'il obéit à « sa conscience » ou à « un sentiment impérieux de solidarité » ? Sont-ce là des raisons juridiques et n'est-ce pas confondre le droit et la morale ? Le sentiment et la conscience d'ailleurs ne sont pas seulement l'œuvre du milieu où l'on vit, mais ils sont encore et surtout façonnés par l'individu lui-même. Dès lors si l'on invoque comme force majeure un obstacle que l'on peut créer à son gré, que deviennent les rapports contractuels ? ils ne peuvent plus exister. Et en vérité est-ce vraiment un devoir de conscience que celui qui consiste à manquer à sa parole, et le sentiment que l'on fait passer avant son devoir est-il un sentiment devant lequel il faille s'incliner ? En tous cas, il y aurait conflit entre deux devoirs dont un seul se présente sous la forme d'une obligation et que le législateur connaît seul, puisqu'il n'a sanctionné que celui-là.

Sans doute il y a des cas dans lesquels la grève peut constituer un cas de force majeure, mais alors ce n'est pas pour les grévistes, c'est-à-dire ceux qui l'ont déclarée, qu'elle prend ce caractère, mais bien pour ceux qui la subissent et qui n'ont point voulu la cessation de travail. L'ouvrier qui par l'absence de ses camarades ne pourra continuer son ouvrage, comme le mécanicien dont le chauffeur s'est mis en grève, n'est pas responsable de sa propre inexécution puisqu'il ne peut faire autrement. Il en sera en-

core ainsi lorsque les abords de l'usine seront gardés par les chômeurs volontaires pour en défendre l'accès aux non-grévistes. Et l'on peut encore aller plus loin et dire que les menaces dirigées contre ceux qu'on appelle « les renards » pourront être considérées comme un moyen de contrainte suffisant pour priver de leur volonté les travailleurs les plus décidés. Sans doute la police protège du mieux qu'elle peut ceux qui veulent travailler, mais on sait à quelles extrémités se sont livrés ces temps derniers les grévistes de toutes corporations à l'égard de leurs camarades restés fidèles au contrat et aux patrons. Les blessures, les coups et les mauvais traitements sont devenus d'un usage si courant dans la chasse au renard, que la menace seule de pareilles représailles peut constituer une contrainte équivalente à un cas de force majeure. Mais c'est là une question d'appréciation laissée aux tribunaux.

Quelques conseils des prud'hommes se sont laissé séduire par cette idée que la grève était la conséquence d'une force majeure. C'est ainsi que l'on cite un jugement admettant l'irresponsabilité absolue des grévistes. Les attendus de cette décision sont assez suggestifs : ils invoquent pour excuser la cessation du travail l'impossibilité où se trouvaient les ouvriers de continuer leur ouvrage, « impossibilité résultant de « la pression exercée sur eux par la violence de leurs « propres idées et de leurs propres passions » (1).

1. Cf. Nouvion-Jacquet. *Le patron et l'ouvrier devant le Conseil des prud'hommes*. Paris, 1898, 2^e édit., p. 107.

Le tribunal de commerce de Tarare s'empresse de réformer un pareil jugement, et les raisons dont il s'inspire nous paraissent irréprochables: « Attendu que, rappelant à contre-sens une citation isolée du rapport de M. Emile Ollivier, le jugement dont est appel croit que tous les contrats sont résolus de plein droit, parce que la grève générale est déterminée par une passion impérieuse qui s'est emparée des ouvriers, qui les maîtrise et les entraîne de telle sorte qu'ils n'agissent plus volontairement et librement et qu'ainsi X... avec la meilleure volonté n'aurait pu, après la proclamation de la grève, rester une demi-heure de plus dans les ateliers de ses patrons; attendu que ce genre de raisonnement est en contradiction avec les principes généraux du droit qui n'admettent pas qu'un majeur non interdit invoque ses passions et à plus forte raison celles de son entourage pour se soustraire à ses engagements; attendu que l'invocation à l'article 1148 et aux règles de force majeure n'a rien à faire aux débats; que pour que la grève pût être considérée comme un cas de force majeure, il serait nécessaire qu'elle fût imposée à l'ouvrier par une force extérieure, à laquelle il lui serait impossible de se soustraire, mais que précisément la grève est un fait auquel l'ouvrier est libre d'accorder ou de refuser son consentement et que nul ne peut alléguer son propre fait comme constituant à son propre égard un cas de force majeure (1). »

1. Trib. de com. de Tarare, 30 déc. 1890. *La Loi* du 31 janvier 1891.

Le tribunal civil de Montbéliard rendit une décision à peu près semblable et en des termes aussi clairs : « Attendu que X..., pour échapper aux conséquences de la faute qu'il a commise en quittant son patron sans avertissement et sans se conformer aux délais d'usage, ne saurait invoquer comme constituant un cas de force majeure la grève à laquelle il a participé de plein gré, qu'une grève n'est que l'exercice collectif du droit que chacun a de prendre ou de refuser du travail ; que ce refus est aux risques et périls de ceux qui s'y sont librement et volontairement décidés en dépit d'engagements préexistants, qu'il n'y a force majeure que pour les ouvriers qui, manifestant leur intention de continuer le travail, en sont empêchés par une circonstance indépendante de leur volonté, telle que la violence de la masse des non-travailleurs ou la fermeture des ateliers imposée par l'abstention du plus grand nombre (1). »

Il nous semble donc que voir dans toute grève un acte involontaire, comme le fait M. Pic, comme l'affirme M. E. Lévy, c'est pousser à l'extrême et généraliser trop vite des hypothèses possibles, fréquentes même si l'on veut, mais qui ne se rapportent en aucune manière aux grévistes proprement dits, à ceux qui, délibérément, volontairement, ont décidé la cessation du travail et l'ont mise à exécution.

Ne pas reconnaître à la grève son caractère volontaire, c'est non seulement nier le droit de grève lui-

1. Trib. civ. de Montbéliard, 25 juillet 1900, S.1903.1.465.

même, mais encore l'efficacité de tout arrêt concerté du travail. En effet, on ne voit pas pourquoi on considérerait comme un droit, un fait que l'on ne peut accomplir volontairement et dont l'exercice par conséquent ne peut intervenir au moment utile. La grève éclatant à notre insu sans que nous ayons pu soit l'empêcher, soit la déclarer, on ne comprend pas comment elle pourrait être un droit. En effet un droit est une prérogative accordée par la loi et dont on peut faire ou ne pas faire usage selon son gré. D'ailleurs le législateur a toujours considéré la coalition et la cessation d'ouvrage subséquente, comme un acte volontaire, puisqu'il les avait rangées parmi les délits de droit pénal.

La grève apparaît donc comme un acte libre, un acte de volonté, dont l'auteur est responsable ; mais il peut se présenter des circonstances telles, que certains ouvriers se voient *obligés* d'interrompre leur service malgré eux. Pour ceux-ci, et pour ceux-ci uniquement, il y aura force majeure.

En règle générale donc, la grève n'exonère pas ceux qui s'y livrent de la responsabilité individuelle. Si elle a ce résultat, ce n'est que par exception. C'est là d'ailleurs une question d'appréciation et les tribunaux sont seuls compétents pour statuer sur les faits et décider si oui ou non il y a eu libre consentement.

§ 7. — *Les conséquences auxquelles aboutit la théorie de la suspension se justifient-elles ?*

Les auteurs de la théorie nouvelle de la suspension n'ont poursuivi qu'un but : affranchir l'ouvrier de toute responsabilité pécuniaire, lui assurer son retour à l'usine. Mais malgré leur souci de préserver toujours l'intérêt des grévistes, ils sont arrivés à compromettre ce même intérêt dans l'hypothèse spéciale d'accident de travail. En effet, disent-ils, le législateur a voulu favoriser la classe ouvrière et la série de lois qu'il a édictées en sa faveur, celles qu'il est en train de préparer en sont la preuve. Dès lors il faut réagir contre la jurisprudence et sa théorie dont les conséquences sont par trop rigoureuses et en contradiction avec l'esprit de la législation nouvelle.

Nous avons déjà montré qu'au contraire, les tribunaux se conformaient parfaitement aux tendances exprimées par la loi et que leurs sentences étaient l'application stricte des principes du Code civil. Pour qu'il en fût autrement, il faudrait, selon l'expression de M. Raoul Jay, « placer la grève en dehors du droit commun ». Mais si le système de la jurisprudence est logique avec lui-même jusque dans ses conséquences, peut-on en dire autant de la théorie adverse ? Examinons un à un les effets qu'elle veut déterminer et voyons si ce sont véritablement ceux auxquels elle devrait aboutir.

Et d'abord on a prétendu que la suspension du

contrat ne nécessitait jamais la signification du préavis et n'entraînait de ce chef aucune condamnation pécuniaire. En effet si le contrat n'est pas résilié, on ne saurait imputer aux grévistes la violation de la loi du 27 décembre 1890.

Mais pour ce qui est de la signification du préavis, il ne nous semble pas que la théorie de la suspension mette bien à l'abri et affranchisse de toute responsabilité ceux qui ne s'y sont point conformés. L'article 1156 du Code civil en effet dit d'une façon très claire qu'« on doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des mots ». Or lorsque les patrons et les ouvriers ont signé un contrat de louage, qu'ils ont stipulé un délai de préavis ou qu'ils s'en sont rapportés aux usages établis, ils n'ont pas seulement envisagé l'hypothèse de résiliation, ils ont d'une manière générale prévu la cessation du travail. L'ouvrier a voulu se prémunir contre un brusque congédiement et éviter ainsi la perte de son gagne-pain, du jour au lendemain ; le patron a voulu s'assurer dans l'avenir le travail qui lui est nécessaire et se garantir contre un arrêt imprévu de la production. Peu importe le caractère juridique de la cessation du travail. Suspension ou rupture, cela n'a qu'un intérêt secondaire pour les parties contractantes, elles n'y ont peut-être même pas songé ; mais ce qu'elles ont sans aucun doute visé, lorsqu'elles ont fixé un délai, ce qu'elles ont voulu éviter, c'est la brusque inexécution des

termes du contrat. Dès lors on ne voit pas pourquoi on n'aurait pas à observer les délais dans l'une comme dans l'autre hypothèse.

Et à supposer même que la suspension du contrat dispense les parties du préavis conventionnel, les ouvriers ne devront-ils pas des dommages-intérêts pour inexécution de leurs obligations ? Car cette inexécution constitue une faute. L'ouvrier s'est en effet engagé à travailler ; or sans qu'il y ait un manquement grave à relever contre le patron, sans qu'il y ait force majeure, il cesse brusquement son travail. Il n'exécute plus. Nous nous trouvons alors dans l'hypothèse prévue par l'article 1142 du Code civil : « Toute obligation de faire se résout en dommages-intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur ». Ainsi donc si l'on soustrait d'une part le gréviste aux dommages-intérêts qu'il aurait dû payer pour inobservation des délais de prévenance, on le laisse d'autre part exposé à une condamnation pécuniaire pour inexécution des conventions.

Bien plus, dans cette théorie le contrat continuant à exister, les grévistes seront toujours passibles d'une indemnité ; tandis qu'avec la théorie jurisprudentielle, lorsqu'il n'y a pas de délais, et que le contrat se trouve rompu légitimement par le fait d'une seule volonté, conformément à l'article 1780, il n'y a pas de recours possible contre la partie qui a fait usage de son droit de résiliation, les rapports juridiques ayant cessé, l'obligation ayant disparu.

On objecte aux conséquences tirées de l'article 1142

qu'il faut la réunion de trois conditions pour que celui-ci soit applicable : la faute du débiteur, sa mise en demeure et un préjudice subi par les créanciers.

Or, dit-on, ces trois conditions ne se trouvent pas réunies. Admettons cependant qu'il y ait préjudice subi par le patron, et que la mise en demeure soit ici inutile et impossible. Inutile parce que l'obligation est de *ne pas rompre* sans observer certains délais et que « si l'obligation est de ne pas faire, celui qui y contrevient doit des dommages-intérêts *par le seul fait de la contravention* » (art. 1145). Impossible parce que le préavis ne pouvait être donné « que dans un certain temps que le débiteur a laissé passer » (art. 1146). Les deux premiers éléments étant admis, le troisième ne peut l'être, car il n'y a pas de faute de la part du débiteur. Ainsi que le dit M. Jaurès, l'ouvrier qui contracte un engagement se réserve toujours implicitement le droit de le suspendre par la grève. L'idée certes est originale et très ingénieuse ; mais une convention tacite comme une convention expresse suppose toujours la volonté des deux parties. Si la volonté de l'ouvrier a acquiescé dans ce sens, celle du patron l'a-t-elle fait aussi ? Et n'est-ce pas aller trop vite en besogne que de faire si bon marché de l'intention d'un des contractants ? Quel est le patron qui tacitement ou de toute autre façon se mettra ainsi à la merci de son personnel ? M. Morel (1) dit que les parties ont dû prévoir la grève. Sans doute, mais on

1. Morel, *Du délai de congé*.

ne peut en conclure que les parties ont entendu se dispenser des délais convenus en pareil cas.

Pour combattre cette idée de faute on a eu recours à d'autres moyens encore ; on a invoqué les droits de la collectivité, essentiellement distincts de ceux de l'individu. Mais le droit collectif n'est-il pas la somme des droits individuels et conçoit-on une collectivité sans individus ? Dès lors pourquoi y aurait-il faute quand l'acte émane de l'individu et n'y en aurait-il pas quand il émane de plusieurs ? Et s'il y avait une différence, ne devrait-elle pas consister dans une rigueur plus grande vis-à-vis de l'acte collectif qui est plus dangereux et plus grave de conséquences.

On fait appel à l'intention du législateur qui mettant une arme entre les mains des ouvriers a voulu sans doute aussi leur accorder le droit de s'en servir. Mais nous avons déjà réfuté cette idée par l'étude du rapport même de M. E. Ollivier, et nous avons montré que le législateur n'a pas pu soumettre à la volonté d'une seule partie et à son bon plaisir la validité des obligations contractuelles.

Il paraît donc certain que de toutes les façons dont on retourne la question, les ouvriers grévistes s'exposent à des dommages-intérêts, soit parce qu'ils ont violé l'observation des délais, soit parce qu'ils n'ont pas exécuté leur contrat ; et dès lors l'utilité de la théorie de la suspension n'apparaît pas.

Pour ce qui est de la réintégration des grévistes, on croit l'avoir démontrée et prouvée par ce fait que le contrat a toujours été maintenu et qu'en conséquence

le patron qui refuserait de reprendre son personnel mettrait lui-même fin au contrat et s'exposerait à des poursuites en dommages-intérêts. Le problème n'a pas été posé seulement en théorie, il l'a été dans la pratique et la jurisprudence l'a précisément résolu dans un sens inverse.

Nous avons déjà examiné l'hypothèse où le contrat est modifié, et nous avons vu qu'on considérerait le contrat nouveau comme une novation (1). Cela suffit-il à prouver l'obligation du patron de passer cet engagement avec tout son personnel ? Puisqu'il y a d'une part cessation de l'ancienne convention et d'autre part création d'une convention nouvelle, que le patron se trouve ainsi pendant un instant dégagé de tous liens avec son personnel, il est juste et raisonnable de dire que celui-ci, peut à son gré exclure du bénéfice de la novation certains de ses ouvriers. Et en effet on ne saurait s'appuyer sur aucun argument sérieux pour démontrer le droit qu'ont *tous les ouvriers* de traiter avec le patron, et l'obligation de celui-ci de conclure avec eux tous. D'où cela résulterait-il ? Évidemment si le patron a conclu avec tous les grévistes le contrat nouveau, la question ne se pose même pas et il est tenu d'exécuter sa promesse.

Mais que faut-il décider lorsque les conditions anciennes sont maintenues, lorsque la grève a échoué ? On croit avoir prouvé, parce qu'on a affirmé la persistance du contrat, que ce retour à l'usine est

1. Planiol. *Loc. cit.*

assuré aux grévistes. Mais l'employeur n'a-t-il pas toujours le droit de mettre fin à son contrat soit par voie de résolution, soit par voie de résiliation ?

Il reste à voir quelles conséquences comporte la théorie de la suspension, sur le point particulier de l'indemnité en cas d'accident du travail, et de l'établissement du salaire qui servira de base à l'indemnité.

Le législateur s'exprime ainsi à ce sujet (1) : « Le salaire servant de base à la fixation des rentes s'entend pour l'ouvrier occupé dans l'entreprise pendant les douze mois avant l'accident, de la rémunération effective qui lui a été allouée pendant ce temps, soit en argent, soit en nature.

« Pour les ouvriers occupés pendant moins de douze mois avant l'accident, il doit s'entendre de la rémunération effective qu'ils ont reçue depuis leur entrée dans l'entreprise augmentée de la rémunération qu'ils auraient pu recevoir pendant la période de travail nécessaire pour compléter les douze mois, d'après la rémunération moyenne des ouvriers de la même catégorie pendant ladite période.

« Si le travail n'est pas continu, le salaire annuel est calculé, tant d'après la rémunération reçue pendant la période d'activité que d'après le gain de l'ouvrier pendant le reste de l'année.

« Si pendant les périodes visées aux alinéas précédents l'ouvrier a chômé exceptionnellement et pour

1. Loi du 9 avril 1898, art. 10 complété par la loi du 31 mars 1905.

des causes indépendantes de sa volonté, il est fait état du salaire moyen qui eût correspondu à ces chômages. »

Les partisans de la théorie de la suspension ont trouvé dans ce dernier paragraphe le moyen de parer aux conséquences de leur système. En effet, s'ils voulaient être logiques avec eux-mêmes, ils devraient admettre que l'ouvrier n'ayant jamais violé les termes du contrat et y étant resté toujours soumis, son salaire de base soit calculé comme il suit. S'il est engagé depuis douze mois dans l'entreprise, ce sera l'addition des sommes effectives qu'il aura reçues pendant ce temps ; s'il est blessé moins de douze mois après son embauchage, ce sera l'ensemble des salaires par lui reçus, ajoutés au salaire moyen des ouvriers de la même catégorie pendant la période nécessaire pour compléter les douze mois.

Ce salaire moyen s'obtient lui aussi par une addition générale des gains effectifs, divisés par le nombre d'ouvriers. Or si pendant l'année une grève a éclaté, le salaire de base sera diminué dans des proportions correspondantes à la cessation de travail, et cela est au désavantage certain de l'ouvrier. Aussi pour rejeter cette conclusion logique d'un système édifié en faveur de l'ouvrier, on a prétendu que la grève étant un cas de force majeure, on se trouvait dans les termes du dernier paragraphe de l'article 10, de la loi sur les accidents du travail, et que dès lors il devait être fait état du salaire moyen qui aurait correspondu au chômage. Mais nous avons déjà démontré

que la grève, loin de constituer un cas de contrainte, était un acte de volonté nettement caractérisé. Sans doute — et nous l'avons admis — la grève peut être pour certains un cas fortuit; pour ceux-ci seuls s'applique la mesure dont il s'agit.

Avec la théorie de la Cour de cassation (1), qui admet la rupture du contrat, l'ancien gréviste victime d'un accident n'a pas à souffrir de son chômage antérieur. Il est considéré comme un ouvrier nouvellement embauché et par conséquent il tombe sous l'application du paragraphe 2 si l'accident intervient moins de douze mois après la reprise des travaux. Seulement comme ses camarades sont dans son cas, en ce sens qu'ils sont comme lui réembauchés dans l'usine, il n'a pas dans le calcul du salaire moyen des ouvriers de sa catégorie, à souffrir de leur chômage devant la grève. Dès lors la victime de l'accident recevra une indemnité supérieure à celle que permettrait logiquement de lui attribuer l'application de la théorie de la suspension.

Nous venons ainsi de constater, une fois encore, que les conclusions présentées au point de vue de la suspension ne sont pas de nature à favoriser l'ouvrier. Celui-ci, s'il échappe aux dommages-intérêts du chef de l'inobservation des délais, demeure passible d'une condamnation *pécuniaire* pour inexécution des conditions. De même lorsqu'il s'agit de la réintégration du personnel, il ne s'ensuit pas, parce que

1. Cas. civ., 4 mai 1904, D. 1,289.

le contrat est suspendu, que la novation, si novation il y a, soit obligatoire pour tous, et que le patron ait perdu son droit de résiliation ou de résolution. Dès lors on est en droit de se demander quel est l'intérêt pratique d'une pareille théorie et si véritablement elle ne passe pas à côté du but qu'elle se proposait d'atteindre (1).

1. Voici d'ailleurs l'appréciation que faisait de ce système M. le Garde des Sceaux le 13 juillet 1905 à la Chambre des députés : « Il semble que la théorie de la suspension du contrat de travail par la grève, entraînant les conséquences que l'on sait, soit tellement hardie, tellement téméraire qu'elle ne puisse *rencontrer que l'adhésion des révolutionnaires.* »

CONCLUSION

La grève, telle qu'elle se pratique et telle qu'elle est présentée par certains, est inconciliable avec les règles du contrat. En d'autres termes, elle ne saurait constituer un *droit absolu*, un droit au sens propre du mot.

En effet, qu'est-ce qu'un droit, sinon « une prérogative reconnue à une personne par la loi et qui lui permet d'accomplir des actes déterminés » (1). Or quelle est la loi qui reconnaît et qui proclame un droit de grève ? On affirme que c'est la loi de 1864. Mais cette loi ne prononce même pas le mot de grève, elle s'appelle la *loi sur les coalitions*, et comme le remarque M. Pic, « il serait complètement inexact de considérer le mot coalition comme synonyme de grève. La coalition est à la grève ce que l'ultimatum est à la déclaration de guerre » (2). Bien plus, elle est, selon la propre expression de M. E. Ollivier, une loi de droit pénal : elle a supprimé un délit, le délit

1. Planiol. *Traité de Droit civil*, I.

2. Pic. *Traité élémentaire de législ. ouv.*, p. 180.

de coalition, mais elle n'a nullement proclamé ni même fait entendre, que désormais il y aurait un droit de grève, c'est-à-dire un droit supérieur au contrat. Dans l'esprit des ouvriers et dans l'esprit d'une partie de la doctrine la loi de 1864 en légitimant l'action collective, en permettant aux ouvriers de se concerter pour fixer leurs conditions de travail, aurait permis aux ouvriers d'interrompre à leur gré les engagements par eux contractés, sans être tenus aux délais d'usage, sans encourir aucune responsabilité du chef de leur inexécution.

Or nous avons vu que les grévistes restaient soumis aux règles du droit civil et nous avons spécifié la responsabilité qu'ils encouraient. Déduire de l'abolition d'un délit à l'établissement d'un droit, n'est-ce pas adopter une méthode aventureuse ? car en raisonnant de la sorte à propos de la loi du 27 juillet 1867 qui abrogeait la contrainte par corps en matière civile, ne faudrait-il pas dire « que celle-ci avait donné *le droit* de ne plus payer ses dettes », comme la loi de 1864 a donné *le droit* de ne pas exécuter ses engagements de travail ?

Je sais bien qu'en tenant un pareil langage on s'attire les épithètes de mesquin et d'étroit (1), mais ne faut-il pas se rendre à l'évidence ?

Bien plus, que l'on adopte la théorie de la grève-rupture ou au contraire celle de la suspension, une chose est certaine et bien établie, c'est qu'il y a vio-

1. Pic. *Loc. cit.* *Revue trim., de Droit civil.*

lation du contrat, les plus révolutionnaires le reconnaissent et M. E. Lévy le dit expressément : « La suspension injuste du contrat constitue sa violation ; en principe on doit exécuter son contrat ; une partie n'est dispensée d'exécuter que, soit s'il y a force majeure, soit si l'autre partie elle-même n'exécute pas ; dans les autres cas il y a suspension injuste, en d'autres termes violation du contrat (1). »

Or la *violation* d'un contrat, c'est-à-dire d'un engagement préexistant, peut-elle constituer une prérogative reconnue par la loi ? une *faute* peut-elle être élevée au rang d'un droit ?

Certes non. Le droit de grève tel que le conçoivent les ouvriers n'existe pas. C'est là une erreur qu'il faut combattre. Les choses doivent être remises au point.

Et avant tout on ne saurait nier le droit de travailler ou de s'abstenir de le faire, en dehors de tout contrat ; ce qu'on ne peut reconnaître c'est l'existence d'un droit absolu supérieur aux conventions. Il est inadmissible « que la grève plane au-dessus de tous les contrats », « qu'elle soit plus forte qu'eux ». N'a-t-on pas été jusqu'à dire : « Dans tous les cas elle est légitime pourvu qu'elle ait été exempte de manœuvres qui continuent à la faire tomber sous le coup de la loi pénale. Dans tous les cas, les règles

1. *La Revue socialiste*, 15 fév. 1911. « La grève et le contrat », p. 126.

ordinaires du contrat plient devant elle (1). » De pareilles affirmations demandent au moins à s'appuyer sur un texte précis, et toutes les intentions d'un législateur ne peuvent suffire à placer hors du droit commun un rapport juridique s'il ne l'a pas fait clairement et d'une manière formelle.

Si donc il est impossible de considérer la grève comme un droit absolu, s'ensuit-il que la grève ne soit pas l'exercice d'un droit ?

Quel a été le but du législateur de 1864 en accordant la liberté de coalition ? Permettre uniquement aux ouvriers de se concerter pour discuter et débattre les conditions de travail et engager des pourparlers avec les patrons ? Non, le législateur a été plus loin, il a permis aux travailleurs de quitter en masse l'usine ou l'atelier si leurs revendications n'étaient pas admises. En d'autres termes, il a accordé à la collectivité ce qui était autrefois réservé à l'ouvrier pris individuellement ; et de la sorte il a transporté à celle-ci les droits de celui-là. Or l'ouvrier est tenu par un contrat, ce contrat prévoit des délais d'avertissement et, s'il ne les stipule pas, ils sont réglementés par les usages. En conséquence l'ouvrier qui veut quitter son patron devra, selon les cas, le prévenir de son intention huit, dix ou quinze jours auparavant. La collectivité devra donc se conformer aux mêmes règles. Il est évident que s'il n'y a ni délais conventionnels, ni délais

1. *Annales du Droit commercial et industriel*, Année 1905, p. 371.
Auteur anonyme.

usagers, il n'y a pas de congé à signifier. Ainsi comprise la grève serait pour la collectivité le droit de cesser le travail en se conformant au contrat et aux usages. Ce droit n'existait pas autrefois, il existe aujourd'hui. Si l'on y regarde de près, on constate que le droit de grève envisagé sous cet aspect se ramène à l'exercice pur et simple des prérogatives contractuelles.

Il y a donc un « droit de grève », la chose est certaine. Mais il est nécessaire d'en préciser la juste portée ; comme tous les droits il a ses limites, et ces limites sont celles de la convention. Mais ce droit ainsi conçu et défini est bien loin de l'idée absolue que s'en font les ouvriers ; — pour parler plus exactement, il faudrait dire de l'idée absolue que l'on crée à l'usage des ouvriers. A la vérité, celui ou ceux qui en feraient un usage abusif, c'est-à-dire qui l'exerceraient sans préalablement recourir aux préavis, ou qui en l'absence de délai de prévenance s'en serviraient dans un but malicieux, s'exposeraient à une répression civile, en d'autres termes à une condamnation en dommages-intérêts. De l'avis des ouvriers, au contraire, il n'y aurait aucune responsabilité à encourir, car l'exercice légal d'un droit absolu n'en comporte aucune ; et l'on a tellement exagéré le caractère de ce droit qu'actuellement les détenus pour faits de grève protestent contre le régime de droit commun des prisons.

On objectera peut-être qu'entre le droit de grève tel que nous le concevons et tel qu'il est conçu par

nos adversaires, il n'y a pas grande différence quant au but, puisque dans les deux cas il est admis que le travail pourra cesser. Sans doute, mais dans une hypothèse on se conforme aux règles de droit, dans l'autre on viole les termes de la convention et les principes du Code civil ; dans celle-ci on agit légitimement, dans celle-là on prend un droit qu'on n'a pas.

Peut-être, les idées révolutionnaires faisant leur chemin, la grève sera-t-elle un jour une institution inviolable et intangible planant au-dessus des contrats. C'est sans doute même le droit de demain. Aujourd'hui cependant la grève relève du droit commun et comme telle elle doit se soumettre à ses lois.

Il n'y a donc pas — en attendant — *un droit spécial de grève* qui affranchisse l'ouvrier de toute responsabilité civile et de tous les engagements qu'il a pris ; mais il y a un « *droit de grève* » qui permet de cesser collectivement le travail en observant les délais d'usage ou les préavis conventionnels.

Vu : le Président de la thèse,
AMBROISE COLIN

Vu : le Doyen,
CAUWÈS

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris
L. LIARD

BIBLIOGRAPHIE

- ANJOU (Ch. d'). — La grève au point de vue législatif. Paris, 1906. Th.
- Annales de droit commercial et industriel. Déc. 1904, p. 371. Article anonyme.
- BOULOC (E.). — Les grèves. Paris, 1902.
- Le droit de grève et le contrat de travail. Réforme sociale 1903, p. 711.
 - Le droit de grève et les grèves. Paris, 1910.
- BRIQUET (R.). — La grève et le contrat de travail. Revue socialiste, 1904, p. 728.
- BUREAU (P.). — Le contrat de travail et le rôle des syndicats professionnels. Paris, 1902.
- COLIN (A.). — Note Dalloz, 1904, II, 73.
- Note sous Cassation, 15 mai 1907, D. 1907, I, 369.
- Compte rendu de l'Académie des sciences morales et politiques. Paris, janv. 1908.
- CROUZEL. — Étude historique, économique, juridique.
- DALLOZ. — Jurisprudence générale. Paris, 1869. VI^e Ouvrier. Louage d'ouvrage et d'industrie. *Id.* Supplément, v^e travail, n^o 667. V^e Louage d'ouvrage et d'industrie, n^o 40. Paris, 1896.
- D'AMBRUN (L.). — La grève envisagée dans ses effets juridiques. Paris, 1903. Th.
- DELAHAYE (A.). — Les grèves ouvrières dans leurs rapports avec les obligations. Paris, 1904. Th.
- DEFRESNE. — La coalition ouvrière. Paris, 1903. Th.
- DOUADÉL. — Conséquences du droit de grève au point de vue pénal et au point de vue civil. Nice, 1902. Th.

- DURNERIN. — De la responsabilité civile pouvant résulter des grèves et coalitions ouvrières. Paris, 1904. Th.
- EICHTHAL (E. d'). — Les coalitions des patrons et d'ouvriers. Paris, 1907.
- FABREGUETTES (P.). — La question sociale. Le contrat de travail. Les coalitions et les grèves devant la loi. Rôle des syndicats. Arbitrage. Conciliation. Toulouse, 1896.
- HAMELET (M.). — La grève devant la loi et les tribunaux. Paris, 1904. Th.
- HAUSER. — Ouvriers de temps passé.
- HURVOIS (E.). — Du caractère juridique de la grève. Paris, 1907. Th.
- LANGLOIS. — Le contrat de travail. Paris, 1907.
- LEROY-BEAULIEU (P.). — De la réglementation nécessaire du droit de grève et de la responsabilité pécuniaire, individuelle ou collective pour la rupture des contrats. Économiste français du 14 juin 1893, p. 770.
- De la nécessité de préciser le droit de grève. Économiste français du 17 août 1895, p. 207.
- LEROY-BEAULIEU (Pierre). — Le droit de grève et le contrat de travail. Économiste français du 4 janvier 1902.
- LEROY (E.). — Revue sociale, 1904. La grève et le contrat de travail.
- LEVASSEUR (E.). — Histoire des classes ouvrières.
- LEVY-UHLMANN. — Réveil du Nord. N° 28, mai 1904.
- LIBOREL (P.). — De la grève dans ses rapports avec le droit. Paris, 1893. Th.
- MORILLON (Ch. de). — Le droit de grève et le contrat de travail. Dijon, 1905. Th.
- NÈGRE (M.). — De l'influence de la grève sur le contrat de travail. Montpellier, 1906. Th.
- OLLIVIER (E.). — Lettre à M. Viviani. Annales du Musée social. Juin 1904, p. 253.
- L'Empire libéral.

Office du Travail. — Bulletin.

PIC (P.). — Traité élémentaire de législation industrielle. Paris, 1902.

- De la rupture ou de la suspension d'exécution du contrat de travail par l'effet des grèves ouvrières ou des lock-out patronaux. Revue trimestrielle de droit civil, 1905.

PLANIOL (M.). — Note D. 1897, II, 161.

- Traité élémentaire de droit civil. Paris, 1907.

- Note D. 1904, I, 289.

POUGET (P.). — La grève au point de vue juridique. Bordeaux, 1907. Th.

RENAULT (Ch.). — Histoire des grèves, 1889. Paris.

SEILHAC (L. de). — Les grèves. Paris, 1908.

TIRLEMONT. — Étude sur la nature juridique de la grève et sur l'abus du droit de grève par les ouvriers et par leur syndicat. Paris, 1904. Th.

VAILLÉ. — Les coalitions ouvrières et patronales. Lyon, 1901.

VILLEY (A.). — Le droit de coalition. Caen, 1903. Th.

ZEULEUANN. — Des effets de la grève ouvrière sur le contrat de travail. Paris, 1907. Th.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION. — Intérêt actuel de la question. . . .	5

PREMIÈRE PARTIE

La Grève dans l'Histoire

CHAPITRE PREMIER. — Les grèves avant la Révolution. — A Rome. — En Gaule. — Au moyen âge. — Sous la Royauté et l'Ancien Régime . . .	9
CHAPITRE II. — Les grèves depuis la Révolution jusqu'à a Restauration. — Les lois de la Révolution. — Le Code pénal	29
CHAPITRE III. — Les grèves depuis la Restauration jus- qu'en 1864. — La loi de 1849.	50
CHAPITRE IV. — Les grèves depuis 1864 jusqu'à nos jours. — Les lois de 1864 et de 1884 . . .	64

DEUXIÈME PARTIE

La grève et le droit. — Y a-t-il un droit de grève?

CHAPITRE PREMIER. — La grève et ses caractères. — Posi- tion de la question. — Analyse du fait de grève. — Cessation du travail. — Existence d'un contrat. — But poursuivi. — Moyens employés. — Différentes espèces de grèves .	87
--	----

CHAPITRE II. — Le contrat de travail. — Nature. — Effets. — Diverses sortes. — A durée déterminée. — A durée indéterminée. — Individuel. — Collectif	102
CHAPITRE III. — Des effets de la grève sur le contrat de travail	114
<i>Section I.</i> — Théorie de la suspension aux termes de laquelle :	115
§ 1. — Le droit de grève est un droit absolu.	117
§ 2. — L'intention des parties doit prédominer et faire admettre la continuation du contrat	120
§ 3. — La grève est un cas de force majeure.	125
§ 4. — Conséquences de cette théorie . .	127
<i>Section II.</i> — Théories de la rupture aux termes de laquelle :	131
§ 1. — La loi de 1864 est exclusivement une loi pénale	132
§ 2. — L'intention des parties se dégage des faits eux-mêmes et constitue la preuve de la cessation du contrat.	136
§ 3. — La grève n'est pas un cas de force majeure	139
§ 4. — Conséquences de cette théorie . .	142
APPENDICE. — Aperçu sur la théorie mixte.	151
CHAPITRE IV. — Discussion des théories de la rupture et de la suspension.	153
§ 1. — L'appellation donnée par la jurisprudence à sa théorie est-elle défectueuse?	154
§ 2. — La méthode adoptée par la jurisprudence est-elle défectueuse.	157
§ 3. — L'intention du législateur de 1854 est-elle de maintenir le contrat de louage de service pendant la grève ?	170
§ 4. — L'article 1184 du Code civil est-il favorable à la théorie de la rupture. .	181
§ 5. — L'intention des parties est-elle suffi-	

sante pour justifier la suspension du contrat	189
§ 6. — La grève constitue-t-elle un cas de force majeure ?	201
§ 7. — Les conséquences auxquelles aboutit la théorie de la suspension se justi- fient-elles	211
CONCLUSION. — La grève est-elle un droit au sens pro- pre du mot?	221
BIBLIOGRAPHIE	227

